



## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

1 januari 2025 tot en met 1 januari 2029

Voor de operationele werknemers en daar waar van toepassing niet operationele medewerkers

IN DIENST VAN

BORAX ROTTERDAM B.V.

**Inhoudsopgave**

Blz:

**ALGEMENE ARTIKELEN**

|           |                 |   |
|-----------|-----------------|---|
| Artikel 1 | Definities..... | 4 |
|-----------|-----------------|---|

**HOOFDSTUK 1 DE OVEREENKOMST**

|           |                                                                  |   |
|-----------|------------------------------------------------------------------|---|
| Artikel 2 | Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst. ....        | 5 |
| Artikel 3 | Vaststelling der loon- en arbeidsvoorwaarden.....                | 5 |
| Artikel 4 | Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden..... | 5 |
| Artikel 5 | Wijziging der overeenkomst tijdens contractperioden.....         | 5 |
| Artikel 6 | Reorganisatie van partijen.....                                  | 6 |

**HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN**

|           |                                       |   |
|-----------|---------------------------------------|---|
| Artikel 7 | Verplichtingen van de werkgever.....  | 7 |
| Artikel 8 | Verplichtingen van de werknemers..... | 7 |
| Artikel 9 | Tewerk te stellen werknemers.....     | 7 |

**HOOFDSTUK 3 WERKNEMERSORGANISATIES**

|            |                                                                                    |   |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Artikel 10 | Werkgeversbijdrage t.b.v. scholings-, vormings- en voorlichtings-activiteiten..... | 8 |
| Artikel 11 | Organisatieverlof.....                                                             | 8 |
| Artikel 12 | Vakbeweging en onderneming.....                                                    | 9 |

**HOOFDSTUK 4 SOCIAALBELEID**

|            |                                                     |    |
|------------|-----------------------------------------------------|----|
| Artikel 13 | Hoofdpijnen sociaal statuut.....                    | 10 |
| Artikel 14 | Gezondheid, veiligheid en milieu.....               | 12 |
| Artikel 15 | Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen..... | 13 |
| Artikel 16 | Fusies en reorganisaties.....                       | 14 |

**HOOFDSTUK 5 COLLECTIEVE REGELINGEN/VOORZIENINGEN**

|            |                                                                    |    |
|------------|--------------------------------------------------------------------|----|
| Artikel 17 | Bijdrage werkgever vrijwillige ziektekostenverzekering.....        | 15 |
| Artikel 18 | Salaris bij ziekte of ongeval en voor mindervalide werknemers..... | 15 |
| Artikel 19 | Pensioenvoorziening.....                                           | 17 |
| Artikel 20 | Senioren Fit Regeling.....                                         | 19 |
| Artikel 21 | Uitkering bij overlijden.....                                      | 21 |



**HOOFDSTUK 6****DIENSTVERBAND**

|            |                                                   |    |
|------------|---------------------------------------------------|----|
| Artikel 22 | Proeftijd.....                                    | 21 |
| Artikel 23 | Formeel ontslag bij uittrekken wegens ziekte..... | 21 |
| Artikel 24 | Einde dienstverband.....                          | 21 |

**HOOFDSTUK 7****VAKANTIE EN BIJZONDER VERLOF**

|            |                                                                |    |
|------------|----------------------------------------------------------------|----|
| Artikel 25 | Vakantieregeling.....                                          | 22 |
| Artikel 26 | Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd..... | 24 |
| Artikel 27 | Verjaring vakantierechten.....                                 | 25 |
| Artikel 28 | Kort verzuim.....                                              | 25 |
| Artikel 29 | Onbetaald verlof.....                                          | 26 |
| Artikel 30 | Feestdagen.....                                                | 26 |
| Artikel 31 | Vergoeding E.H.B.O.-diploma.....                               | 27 |
| Artikel 32 | Vergoeding persluchtmasker.....                                | 27 |
| Artikel 33 | Consumentenprijsindexering.....                                | 27 |
| Artikel 34 | Vakantietoeslag.....                                           | 27 |

**SPECIFIEKE ARTIKELEN****HOOFDSTUK 8****ARBEIDSDUUR**

|            |                                                                                               |    |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Artikel 35 | Arbeidsduur per etmaal en per week.....                                                       | 29 |
| Artikel 36 | Arbeidstijdindeling.....                                                                      | 29 |
| Artikel 37 | Werkschema en gegarandeerd salaris.....                                                       | 30 |
| Artikel 38 | Beschikbaarstelling voor arbeid op vrijdagavond en op zaterdag.....                           | 30 |
| Artikel 39 | Werkschema's.....                                                                             | 31 |
| Artikel 40 | Toekenning roostervrije dagen.....                                                            | 31 |
| Artikel 41 | Verschuiving van roostervrije dagen.....                                                      | 32 |
| Artikel 42 | Schafttijden.....                                                                             | 32 |
| Artikel 43 | Voorbereidend werk.....                                                                       | 32 |
| Artikel 44 | Verlenging van de arbeidsduur (overwerk), waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is..... | 33 |
| Artikel 45 | Afwijkende regelingen.....                                                                    | 34 |
| Artikel 46 | Tijd-voor-tijd-regelingen.....                                                                | 34 |

**HOOFDSTUK 9****SALARISSEN EN TOESLAGEN**

|            |                                                                                                     |    |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Artikel 47 | Salarissen algemeen.....                                                                            | 35 |
| Artikel 48 | Eenmalige uitkering.....                                                                            | 35 |
| Artikel 49 | Vervallen.....                                                                                      | 36 |
| Artikel 50 | Jubileumvergoedingen.....                                                                           | 36 |
| Artikel 51 | Afbouwregeling in geval van cycluswijziging of salarisvermindering.....                             | 36 |
| Artikel 52 | Betaling overwerk.....                                                                              | 37 |
| Artikel 53 | Betaling diensten (op basis van vrijwilligheid) buiten het voor betrokkene geldende werkschema..... | 37 |
| Artikel 54 | Inhouding bij verzuim.....                                                                          | 39 |
| Artikel 55 | Verhoogd taakloon.....                                                                              | 39 |
| Artikel 56 | Voorzieningen voor 60- t/m 68-jarig buitenpersoneel.....                                            | 40 |
| Artikel 57 | Verstrekkings.....                                                                                  | 40 |
| Artikel 58 | Paritaire CAO-redactiecommissie.....                                                                | 40 |
| Artikel 59 | Bijlage 8 Functiebeschrijvingen operationele dienst.....                                            | 41 |

|            |                                                        |    |
|------------|--------------------------------------------------------|----|
| Artikel 60 | Salarisschalen operationele dienst.....                | 42 |
| Artikel 61 | Bijlage 9 Functiebeschrijvingen technische dienst..... | 43 |
| Artikel 62 | Salarisschalen technische dienst.....                  | 44 |

**Borax Rotterdam B.V.**

Collectieve Arbeidsovereenkomst, geldig van 1 januari 2025 tot en met 1 januari 2029 voor de werknemers van Borax Rotterdam B.V.

---

De ondergetekenden:

I        Borax Rotterdam B.V, gevestigd te Rotterdam

en

II       FNV, sector Havens (FNV Havens), gevestigd te Utrecht,

Verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor bovengenoemde werknemers te zijn overeengekomen:

**Artikel 1**

## DEFINITIES

- |     |                     |   |                                                                             |
|-----|---------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | werknemer           | : | Werknemer, in dienst van Borax Rotterdam B.V.                               |
| 2.  | werkgever           | : | Borax Rotterdam B.V.                                                        |
| 3.  | dienst              | : | Tijdsduur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.            |
| 4.  | werkschema          | : | een overeengekomen vast patroon van arbeidstijd-indeling.                   |
| 5.  | schematoeslag       | : | NVT.                                                                        |
| 6.  | Overwerksalaris     | : | Basismaandsalaris                                                           |
| 7.  | Basismaandsalaris   | : | het voor die functie vastgestelde maandsalaris, exclusief de schematoeslag. |
| 8.  | schemamaandsalaris  | : | basismaandsalaris.                                                          |
| 10. | Pensioenverzekeraar | : | Cappital Pensioenen/ASR                                                     |

## **HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST**

### **Artikel 2**

#### **DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST**

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2025 tot en met 1 januari 2029

Tegen het einde van de contractperiode kunnen beide partijen slechts tot opzegging van de overeenkomst overgaan, indien een opzeggingstermijn van drie maanden in acht wordt genomen. Opzegging geschiedt middels aangetekend schrijven.

Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd met een jaar.

### **Artikel 3**

#### **VASTSTELLING DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN**

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van deze overeenkomst zijn vastgesteld gelijk omschreven in deze overeenkomst, dan wel zoals omschreven in de aan deze akte gehechte bijlage en - overeenkomstig het in artikel 4 bepaalde - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

### **Artikel 4**

#### **AANVULLINGEN EN WIJZIGINGEN DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN**

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht. Bijlage 1

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij algemeen overleg van de in deze akte gehechte, door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

### **Artikel 5**

#### **WIJZIGING DER OVEREENKOMST TIJDENS CONTRACTSPERIODE**

Beide partijen zijn tijdens de looptijd van de overeenkomst – in geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen en/of in geval van wijziging in de loon- en prijspolitiek der regering, gerechtigd, eventuele, wijzigingen voortvloeiende uit deze veranderingen aan de orde te stellen.

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de, middels aangetekende brief, aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

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

Partijen komen voorts overeen dat, indien er, voor zover door overleg tussen de 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.

Hieruit voortvloeiende wijzigingen en/of aanvullingen worden - na eerst door partijen te zijn gewaarmerkt - aan deze overeenkomst gehecht.

## **Artikel 6**

### **REORGANISATIE VAN PARTIJEN**

Partijen keuren bij voorbaat goed dat, in geval van reorganisatie van één der partijen, de wederzijdse rechten en verplichtingen voortvloeiend uit deze overeenkomst mogen en moeten worden overgenomen door een hiertoe door de gereorganiseerde partijen aangewezen rechtspersoon. Deze rechtspersoon zal beide partijen schriftelijk van haar instemming laten blijken.



## **HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN**

### **Artikel 7**

#### **VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan. De werkgever zal geen werk vallende onder deze cao laten uitvoeren of arbeidsovereenkomsten aangaan anders dan de in de cao genoemd.

### **Artikel 8**

#### **VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS**

De werknemer zal voor het verrichten van arbeid geen andere voorwaarden aan de werkgever stellen dan de in artikel 3 genoemde. De werknemer zal zich op deze voorwaarden bij de werkgever voor arbeid beschikbaar stellen en zijn werkzaamheden verrichten.

De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten. Bijlage 2

### **Artikel 9**

#### **TEWERK TE STELLEN WERKNEMERS**

De werkgever is gehouden voor het verrichten van arbeid uitsluitend gebruik te maken van werknemers in vaste dienst van het bedrijf, dan wel gebruik te maken van werknemers welke tewerkgesteld zijn door erkende bedrijven.

Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken, indien hierover tussen partijen bij deze CAO overeenstemming is bereikt. Overeenstemming bereikt.

## **HOOFDSTUK 3: WERKNEMERSORGANISATIES**

### **Artikel 10**

#### **WERKGEVERSBIJDRAGE T.B.V. SCHOLINGS-, VORMINGS- EN VOORLICHTINGSACTIVITEITEN**

Over de periode van 1 januari 2025 tot en met 1 januari 2029 zal de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan FNV Havens afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao.

### **Artikel 11**

#### **ORGANISATIEVERLOF**

1. Aan een werknemer die lid is van FNV Havens, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:
  - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
  - b. het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
  - a) Het totale aantal organisatieverlofdagen is voor de periode 1 januari 2025 tot en met 1 januari 2029 voor de Rotterdamse haven-CAO's vastgesteld op 10 dagen per werknemer per kalenderjaar..
  - b) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal - in overleg tussen partijen en de werkgever - worden verhoogd.
  - c) De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de Werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
  - d) de hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2025 Euro 347,00 per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld
3. Onder salaris te verstaan het salaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

**Artikel 12****VAKBEWEGING EN ONDERNEMING**

1. De werkgever zal de oprichting van een vakbondsafdeling van FNV Havens 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 FNV Havens.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. Mede in het kader van het onderzoek naar het gebruik van het organisatieverlof zal nader worden gezien of en zo ja, hoe lang aan de leden van het dagelijks bestuur van de vakbondsafdeling of ledengroep werktijd ter beschikking kan worden gesteld.
4. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisatie, publicaties zullen 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 plaatsvinden.

In overleg met de betrokken vakbond(en) zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop 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.

5. Mocht met betrekking tot het bovenstaande verschil van inzicht bestaan over de wijze waarop één en ander geïnterpreteerd moet worden, dan zal hierover overleg worden gepleegd.
6. Geadviseerd wordt de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toe te staan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbond afdeling lid (-leden) of bestuurslid (-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam zijn.

## HOOFDSTUK 4: SOCIAAL BELEID

### Artikel 13

#### HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT

Partijen bij deze Collectieve Arbeids Overeenkomst betrokken geven hieronder de hoofdlijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

- a. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, en ook dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- b. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemers 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 hun invloed uit te oefenen.
- c. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkraft en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
  1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
  2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
  3. Het voeren van een adequaat sanctiebeleid ten aanzien van het structureel niet naleven van gedragsregels. (Bijlage 5)
  4. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
  5. het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van de Stichting ter Bevordering van het Leerlingwezen in het Haven- en Vervoerbedrijf in Nederland;
  6. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en welzijn van de werknemers. Borax Rotterdam B.V. heeft dit beleid onder meer tot uiting laten komen in een Arbo-plan (Rio Tinto HSEQ managementsysteem), hierbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de Arbowet en Rio Tinto procedures. Indien gewenst kan een Arbodienst deskundige worden geraadpleegd.

- e. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor een ieder in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen o.m. tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen Cao-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken. Dit is tevens vastgelegd in de Rio Tinto way we work procedures.
- f. Partijen bij deze CAO achten grensoverschrijdend gedrag onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen m.b.t. de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, e.e.a. in overleg met de vakorganisaties, ter voorkoming van grensoverschrijdend gedrag binnen de arbeidsorganisatie.

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

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
  - betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
  - het zo mogelijk inzetten van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.
- g. Werkgever ziet het tot zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

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

Per bedrijf zal in overleg met de vakorganisaties bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

## Artikel 14

### GEZONDHEID, VEILIGHEID EN MILIEU

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu. Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkwerijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.

Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden, de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn. (volgens hoofdstuk 3 artikel 11 arbeidsomstandighedenwet, verplichtingen werknemers)

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies gebaseerd op de Rio Tinto Veiligheid, Gezondheid en Milieu-normen, op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

#### **Stichting Veilige Haven en VCH:**

#### **CAO-PROTOCOL STICHTING VEILIGE HAVEN**

Er is een Stichting Veilige Haven die ten doel heeft: het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Nederlandse zeehavens. De stichting wil daarvoor onder andere de volgende middelen inzetten en zo nodig ontwikkelen: het Veiligheidscertificaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media). De volledige statuten van de stichting zijn te raadplegen via de site [www.stichtingveiligehaven.nl](http://www.stichtingveiligehaven.nl).

Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van werknemerszijde (FNV Havens en CNV Vakmensen) en drie leden van werkgeverszijde (werkzaam in een leidinggevende positie in een bedrijf in een Nederlandse zeehaven).

De financiële middelen van de stichting bestaan uit: bijdragen van werkgevers, bijdragen van de overheid en andere baten.

Partijen bij deze cao stellen vast en komen overeen:

- Dat het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag te allen tijde van het grootste belang is;
- Dat de Stichting Veilige Haven een nuttig platform is om ten behoeve van bedrijven in de Nederlandse zeehavens middelen en instrumenten te ontwikkelen die hieraan kunnen bijdragen;
- Veiligheid heeft niet alleen met machines, kade, terrein en ploegsterkte te maken maar ook met gedrag van werknemers. Om dit te benadrukken is overeengekomen dat de FNV havens een Rep Health and Safety gaat benoemen onder de leden. Per toerbeurt zal er een lid benoemd worden om de vraagbaken en uitkijkpost te zijn op dit gebied om er op toe te zien dat het werk, werkomgeving en collega's zich veilig gedragen en ze hierbij ten dienste te zijn.
- Dat het opnemen van dit protocol in de cao door de werkgever gemeld wordt aan het secretariaat van de Stichting Veilige Haven. Deze melding is van belang voor de korting die in dat geval kan worden verleend op de prijzen voor eventuele deelname van werknemers, vallend onder deze cao, aan de e-learning cursus die de stichting aanbiedt voor het VCH en voor deelname van deze werknemers aan de examens voor het VCH.

Deze melding is eveneens van belang voor de communicatie vanuit de stichting aan de contribuerende bedrijven.

Partijen bij deze cao verwachten dat de Stichting Veilige Haven ten minste één maal per jaar aan de partijen bij deze cao schriftelijk verslag zal doen over de verrichte activiteiten inclusief de verantwoording over de aanwending van de financiële middelen alsmede over de geplande activiteiten, inclusief de daarvoor benodigde financiële middelen.

## Artikel 15

### UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID/ARBEIDSPLAATSEN

1. Op verzoek zullen aan de erkende werknemersorganisaties, en in lijn met de huidige privacy wet en regelgeving gegevens worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep van de werknemers vallende onder deze CAO; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
2. De erkende vakorganisaties zullen worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen die in dat verband genomen zullen worden.
3. Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de contracterende werknemersorganisaties tijdig worden geïnformeerd, opdat daadwerkelijk overleg hierover mogelijk is.
4. Met betrekking tot langdurig overwerk zal binnen partijen worden nagegaan of en in hoeverre dit kan worden beperkt.
5. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal - mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige dienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstellingen, dat ook deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.  
Vacaturemeldingen zullen in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaats hebben en vervolgens bij het UWV Werkbedrijf.
6. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
7. Aanpassing WW  
Borax Rotterdam zal onderzoeken of aansluiting bij Stichting PAWW gewenst is.

*(SPAWW is een aanvullende verzekering die wordt geregeld via de PAWW-deelname van uw (oud-)werkgever. Hiervoor betaalt u in 2025 maandelijks een premie van 0,1% van uw brutoloon. Dit vindt u terug op uw loonstrook. Wanneer u langdurig werkloos of arbeidsongeschikt raakt, kunt u mogelijk een PAWW-uitkering krijgen.)*

**Artikel 16****FUSIES EN REORGANISATIES**

Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregel. De meest recente versie van de Fusiegedragsregels is op 1 oktober 2015 in werking getreden. Deze regels vervangen de eerdere versies, waaronder die uit 1975.

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



**HOOFDSTUK 5: COLLECTIEVE REGELINGEN/VOORZIENINGEN****Artikel 17****BIJDRAGE WERKGEVER VRIJWILLIGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING**

De werkgever betaalt de totale zorgverzekering voor zover de werknemer gebruik maakt van het collectieve aanbod. Het betreft hier als Basisverzekering de CZ Zorg-op-maatpolis en de Aanvullende Verzekeringen Top Collectief en Uitgebreide Tandarts Collectief.

**Artikel 18****SALARIS BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL EN VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS**

1. De werkgever zal de eerste 104 weken bij arbeidsongeschiktheid 100% van het volledige schemamaandsalaris betalen.
2. De werknemer, die wegens ziekte of ongeval op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag niet voor arbeid op zijn werk kan verschijnen, ontvangt geen betaling over deze dag.
3. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.
4. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst, waarin het werk is gestaakt.
5. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de WIA ontvangen en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen bij de CAO vastgesteld, rekening houdende met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
6. Salaris bij ziekte tot aan re-integratie  
Over de periode waarover krachtens de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte geworden (WULBZ) geen ziekgeld wordt betaald, wordt het schema maandinkomen doorbetaald, mits de werknemer handelt overeenkomstig de voorschriften van de werkgever, zoals vastgesteld in het ziekteverzuimreglement. De loondoorbetaling betreft, bij een onafgebroken periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, maximaal een periode van 104 weken.
7. Salaris bij re-integratie  
Wanneer een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer intern is gere-integreerd, al dan niet in de eigen functie, dan zal het oorspronkelijk schema maandinkomen van de werknemer worden doorbetaald.  
Indien een werknemer extern wordt gere-integreerd dan wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie.

Wanneer dit vast dienstverband niet of niet direct wordt verstrekt, dan zal de reïntegratie, totdat een vast dienstverband wordt aangeboden, op detacheringbasis plaatsvinden.

Indien het basismaandinkomen van de werknemer bij de organisatie waar de werknemer gedetacheerd wordt, lager is dan het oorspronkelijke inkomen, dan zal dit inkomen aangevuld worden conform de staffel zoals beschreven in artikel 18.9.

8. Salaris bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WAO

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat door een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever 100% van het bruto schemamaandinkomen van de betreffende werknemer doorbetalen. De totale periode van deze loondoorbetaling bedraagt maximaal 104 weken (gerekend vanaf de eerste ziektedag derhalve tot en met week 104)

De bovenstaande regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

9. Uitkering bij in het kader van de WIA vastgestelde volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het 3<sup>e</sup> jaar van volledige arbeidsongeschiktheid zal tot 90% worden aangevuld.

Het 4<sup>e</sup> jaar van volledige arbeidsongeschiktheid zal tot 85% worden aangevuld.

Het 5<sup>e</sup> en 6<sup>e</sup> jaar van volledige arbeidsongeschiktheid zal tot 80% worden aangevuld

Indien de gezamenlijke inkomsten van de werknemer uit de uitkering krachtens de WIA, de eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering uit hoofde van een door de werkgever afgesloten verzekering en het eventuele inkomen uit arbeid, het geldende percentage van de afbouwregeling overschrijdt, dan vindt er geen aanvulling plaats.

Gedurende bovengenoemde aanvullingsperiode van 6 jaar wordt de tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering onverkort toegepast. Op het moment dat de werknemer via een nieuwe werkgever een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering ontvangt, eindigt de uitbetaling van de tegemoetkoming via Borax Rotterdam B.V.

Gedurende bovengenoemde aanvullingsperiode van 6 jaar wordt de prijsindexeringsregeling volgens artikel 36 onverkort toegepast. Er vindt geen initiële loonsverhoging plaats.

10. Stopzetten salarisbetaling

De werkgever kan de salarisbetaling weigeren c.q. stopzetten ingeval de desbetreffende voorschriften van de werkgever of van het betrokken uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen Arbodienst en reïntegratiebedrijf) niet zijn nageleefd.

11. Beleid

De werkgever verplicht zich een gedegen en up-to-date beleid te voeren op het gebied van ziekte en re-integratie waarbij de geldende wetgeving wordt nageleefd.

De reïntegratiediensten worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever.

## Artikel 19

## PENSIOENVOORZIENING

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende werknemers zijn door de werkgever een tweetal pensioenregelingen ondergebracht bij Cappital (100% dochteronderneming van a.s.r.).

De belangrijkste kenmerken van de op de ingangsdatum van de cao geldende pensioenregelingen zijn hieronder vermeld.

*A-regeling*

- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden
- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 18 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2025: maximum € 137.800) minus de franchise
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2025: € 18.475)
- De beschikbare netto premie 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% |
| 0 – 54 jaar  | 19,80% |
| 55 – 59 jaar | 23,30% |
| 60 – 64 jaar | 27,70% |
| 65 – 66 jaar | 32,10% |
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 8,21% 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 (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf datum in dienst zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever)

**B-regeling**

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en voor 1 januari 1998 reeds verzekerd waren bij het Pensioenfonds voor de Vervoer en Havenbedrijven (PVH)
- Beschikbare premieregeling
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2025: maximum € 137.800) minus de franchise
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2025: € 18.475)
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 108,71% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:
 

|              |        |
|--------------|--------|
| 20 – 24 jaar | 8,70%  |
| 25 – 29 jaar | 10,11% |
| 30 – 34 jaar | 11,74% |
| 35 – 39 jaar | 13,59% |
| 40 – 44 jaar | 15,87% |
| 45 – 49 jaar | 18,48% |
| 50 – 54 jaar | 21,53% |
| 55 – 59 jaar | 25,33% |
| 60 – 64 jaar | 30,11% |
| 65 – 66 jaar | 34,90% |
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 8,21% 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 (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998 zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever)

**Algemeen**

1. De volledige pensioenregelingen maken deel uit van de cao, maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van deze regelingen gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven
2. Voor de regelingen, die daaraan voorafgingen, kunnen de oudere cao's worden geraadpleegd; deze zijn onder andere beschikbaar bij de werkgever.
3. De volledige regelingen zijn in detail in de pensioenreglementen en addenda omschreven en kunnen worden opgevraagd bij de werkgever. Alleen aan de pensioenreglementen en de addenda kunnen rechten worden ontleend.
4. Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.
5. Bij (vervroegd) pensionering zal een uitbetaling van een maand per 10 jaar dienstverband met een maximum van 4 maandsalarissen worden uitgekeerd aan de betreffende werknemer.

## **Wet Toekomst Pensioenen**

Gezien de looptijd van deze cao hebben partijen de volgende afspraken gemaakt over de inhoud van de pensioenregelingen vanaf de datum van invoering:

- Gewenste datum van invoering is 1 januari 2027 (gelijk aan afloop contracten Cappital)
- Besloten is om voor de deelnemers in de A- en B-regeling op de datum van invoering te opteren voor de zogeheten eerbiedigende werking (handhaven van premiestaffel).
- Nieuwe werknemers in dienst getreden op of na de datum van invoering komen in aanmerking voor een leeftijdsonafhankelijke premiestaffel van 17,4% van het salaris (vlakke premie).
- De bepaling van het pensioengevend jaarsalaris voor nieuwe werknemers blijft gelijk aan die van de bestaande deelnemers.
- Het partnerpensioen wordt vanaf de datum van invoering gedurende het dienstverband voor zowel de bestaande als de nieuwe deelnemers gebaseerd op 29% van het salaris. Mocht voor de bestaande deelnemers op de datum van invoering dit een achteruitgang betekenen, dan wordt deze achteruitgang voor hen aanvullend verzekerd binnen de pensioenregeling.
- Het wezenpensioen wordt vanaf de datum van invoering gedurende het dienstverband voor zowel de bestaande als de nieuwe deelnemers gebaseerd op 5,8% van het salaris (gelijk aan 20% van het partnerpensioen). Mocht voor de bestaande deelnemers op de datum van invoering dit een achteruitgang betekenen, dan wordt deze achteruitgang voor hen aanvullend verzekerd binnen de pensioenregeling.
- Vanzelfsprekend blijft ook premievrijstelling voor zowel bestaande als nieuwe deelnemers verzekerd.
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 8,21% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer
- Mochten voor of bij de invoering van de Wet toekomst pensioenen gevolgen optreden, die in strijd zijn met de gemaakte afspraken, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.

### Artikel 20

#### SENIOREN FIT REGELING

De werknemer, in dienst van Borax Rotterdam B.V. zoals vermeld onder artikel 1, lid 1 van deze CAO kunnen onder voorwaarden gebruik maken van een Senioren Fit Regeling (hierna SFR).

Hierbij kan een keus gemaakt worden uit de volgende mogelijkheden:

- Een SFR gedurende maximaal 2 jaar op basis van 80% werken, 100% salaris en 100% pensioenbijdrage, of
- Een SFR gedurende maximaal 2½ jaar op basis van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenbijdrage, of
- Een SFR gedurende maximaal 3½ jaar op basis van 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenbijdrage.

## **Algemeen**

1. De volledige SFR maakt deel uit van de cao, maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van deze regelingen gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven

2. Voor eerdere regelingen, die voor de huidige cao van toepassing waren, kunnen oudere cao's worden geraadpleegd; deze zijn onder andere beschikbaar bij de werkgever.
3. De volledige regelingen zijn in detail in de 'FIT-reglementen' en addenda omschreven van STIVU en SVBPVH. Voor toetreding tot één van genoemde de regelingen dient tijdig een zogeheten 'FIT-overeenkomst' tussen werkgever en werknemer te worden opgesteld. Tevens kan een werknemer in aanmerking komen voor een bijdrage uit de Dienstjarenregeling.
4. Mocht de bijdrage van STIVU en/of SVBPVH uit hoofde van stap 4A op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.

## VITALITEITSREGELING EN BIJDRAGE NHP

Werkgever en werknemer zijn een individuele bijdrage overeengekomen in het kader van een vitaliteitsregeling. Deze bruto bijdrage wordt maandelijks door de werkgever ter beschikking gesteld. Het betreft 50% van de contributie van een sport(school) naar keuze met een maximum van € 450,00

De netto-component van deze bijdrage wordt overgemaakt naar een bankrekening op naam van de werknemer met als doel het spaarbedrag t.z.t. te besteden in het kader van vitaliteit.

Daarnaast stelt de werkgever jaarlijkse een bruto bedrag van € 800 ter beschikking voor het Netto Haven Pensioen (hierna NHP) op voorwaarde dat de werknemer het netto equivalent van genoemde bruto bijdrage aanvult tot in totaliteit € 500 netto. De netto werkgevers- en werknemersbijdrage van in totaal netto € 500 zal jaarlijks naar de geblokkeerde rekening van het NHP bij A.S.R. Vooruit worden overgemaakt. Meer informatie over (de voorwaarden van) het NHP is te vinden op [www.havenpensioen.nl](http://www.havenpensioen.nl)

## **Artikel 21**

### **UITKERING BIJ OVERLIJDEN**

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van een jaarsalaris zijnde 12 maal basis maandsalaris. Een collectieve overlijdens risico verzekering is afgesloten. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

1. de echtgenoot/echtgenote, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
2. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
3. bij afwezigheid van de onder 1 en 2 bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de Z.W. of de A.N.W./W.I.A. Wordt op deze uitkering in mindering gebracht. (Bijlage 6)

## **HOOFDSTUK 6: DIENSTVERBAND**

Met werknemers op wie deze CAO van toepassing is, worden dienstverbanden voor onbepaalde tijd aangegaan na een jaarcontract. In bijzondere gevallen (tijdelijke situaties, projecten, e.d.) kan hiervan worden afgeweken in overleg met CAO-partijen.

## **Artikel 22**

### **PROEFTIJD**

De wettelijke bepalingen met betrekking tot proeftijd op voet van artikel 7:652 BW, een proeftijd van 2 maanden.

## **Artikel 23**

### **FORMEEL ONTSLAG WEGENS ZIEKTE**

Loondoorbetalingsverplichting is 104 weken. De werkgever is gerechtigd de arbeidsovereenkomst te beëindigen na een arbeidsongeschiktheid van 104 weken mits er geen aangepast werk kan worden aangeboden. De weg die daartoe bewandeld moet worden is een verzoek om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen bij U.W.V.

## **Artikel 24**

### **EINDE DIENSTVERBAND**

Tenzij anders wordt overeengekomen eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin voor de betrokken werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

## HOOFDSTUK 7: VAKANTIE EN BIJZONDER VERLOF

### Artikel 25

#### VAKANTIEREGELING

1. **VAKANTIEJAAR**  
Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december.
2. **AANSPRAAK OP JAARLIJKSE VAKANTIE**  
De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, aanspraak op: 27 dagen vakantie met inbegrip van de snipperdagen.
3. **VERDELING VAN DE VAKANTIEDUUR**  
De 27 dagen zijn verdeeld in drie “vakantieweken” en twaalf snipperdagen. In overleg kan hiervan worden afgeweken.
4. **VAKANTIE BIJ INDIENSTTREDING IN DE LOOP VAN HET VAKANTIEJAAR**
  - a) De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen volgens navolgende tabel. Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de bepaling van de vakantie-aanspraak.
  - b) Heeft de werknemer in zijn voorgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het salaris is uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen een overeenkomstig aantal diensten vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.
5. **VAKANTIE-AANSPRAAK BIJ BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND**  
De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst verlaat, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen.  
Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de bepaling van de vakantierechten.
6. **TEVEEL OF NIET GENOTEN VAKANTIE**  
Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, kan de werkgever teveel genoten vakantiedagen verrekenen met c.q. terugvorderen van het salaris of andere aanspraken op betaling. Het meenemen van verlofdagen naar een volgend jaar kan uitsluitend volgens de wettelijk geldende regelgeving. Bijlage 7
7. **VAKANTIESCHEMA**  
Voor de bepaling van de vakantieduur wordt uitgegaan van onderstaand schema:

| aantal dagen/diensten waarop<br>vakantie-aanspraak bestaat | aantal maanden dienstverband<br>in het vakantiejaar |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
|                                                            | 1                                                   | 2 | 3 | 4 | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 |
| dagdienst, al dan niet in com-<br>binatie met avond-dienst | 2                                                   | 4 | 6 | 8 | 10 | 13 | 15 | 17 | 19 | 21 | 24 | 27 |



## 8. OPNEMING JAARLIJKSE VAKANTIE

- a) De Wettelijke toegekende vakantiedagen dienen voor 1 juli in het opvolgende vakantiejaar te worden opgenomen.
- b) 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 15 juni – 15 augustus een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen.
- c) Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten.  
Het opnemen van maximaal 4 halve snipperdagen per jaar is daarbij mogelijk.  
Van deze 4 halve snipperdagen kunnen er 2 in de eerste halve diensten en 2 in de tweede halve diensten worden opgenomen.
- d) De werknemers worden tot een, na overleg, vast te stellen 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 vakantie periode(n) door de werkgever aangewezen.
- e) In afwijking van de nieuwe vakantiewetgeving blijft de verjaringstermijn 5 jaar. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig verlof opgebouwd. Per jaar wordt ten minste het wettelijk minimum aantal verlofdagen (20) ingeroosterd en opgenomen. In geval van arbeidsongeschiktheid, wordt bij de aanvraag voor vakantie, het advies van de Arbo-arts gevraagd. Indien er geen medische bezwaren zijn, en de werkgever is akkoord met het verlof, wordt verlof afgeboekt, als de werknemer hiermee instemt.

## 9. VAKANTIE/ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Dagen, waarover de werknemers volledige uitkering ingevolge de Ziektewet geniet, zullen niet als vakantiedagen gelden.

## 10. VAKANTIE-AANSPRAKEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID LANGER DAN 12 MAANDEN

In afwijking van de nieuwe vakantiewetgeving blijft de verjaringstermijn 5 jaar. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig verlof opgebouwd. Per jaar wordt ten minste het wettelijk minimum aantal verlofdagen (20) ingeroosterd en opgenomen. Borax Rotterdam B.V. draagt er zorg voor dat medewerkers dit verlof ook daadwerkelijk kunnen opnemen. Mocht dit in voorkomende gevallen niet lukken, dan is de betreffende werknemer gerechtigd om deze dagen mee te nemen naar het volgende jaar. In geval van arbeidsongeschiktheid, wordt bij de aanvraag voor vakantie, het advies van de arbo-arts gevraagd. Indien er geen medische bezwaren zijn, en de werkgever is akkoord met het verlof, wordt verlof afgeboekt, als de werknemer hiermee instemt.

## 11. BETALING VAN VAKANTIE- EN SNIPPERDAGEN

Per vakantie-/snipperdag wordt het basis maandsalaris doorbetaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen vorenstaand is vermeld.

## 12. EINDE DIENSTVERBAND

Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt, voor zover de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen, over de volgens lid 5 verworven vakantie-aanspraken een vakantie-vergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantievergoeding:

$$\frac{\text{Aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{\text{Aantal werkdagen van de betrokken maand}} \times \frac{25}{12} \times \frac{\text{basismaand- of schemamaandsalaris}}{21 \frac{3}{4}}$$

De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

**Artikel 26****EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND OF LEEFTIJD**

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

Deze extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag vallen; toekenning gedurende de in Artikel 29, lid 8c genoemde vakantie-periode vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Personeel, dat de dienst verlaat, dient alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in Artikel 28, lid 11 doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

| Duur dienstverband of: |   | L e e f t i j d |         |         |
|------------------------|---|-----------------|---------|---------|
|                        |   | 45 jaar         | 50 jaar | 55 jaar |
|                        |   | 1               | 2       | 3       |
| bij 10 jaar            | 1 | 1               | 2       | 3       |
| bij 20 jaar            | 2 | 2               | 2       | 3       |
| bij 30 jaar            | 3 | 3               | 3       | 3       |

**Artikel 27****VERJARING VAKANTIERECHTEN**

Vakantierechten (zowel wettelijk als bovenwettelijk), welke niet zijn opgenomen zullen eerst 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan verjaren. Voorts heeft te gelden dat het de oudste verlofaanspraken worden geacht het eerst te zijn opgenomen. Bijlage 7

**Artikel 28****KORT VERZUIM**

In de volgende gevallen wordt over de binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van salaris verleend.

- |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 dag bij   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ondertrouw van de werknemer;</li> <li>- huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;</li> <li>- haar/zijn 12½, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag of een niet-verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;</li> <li>- 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;</li> <li>- overlijden *) of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters, kleinkinderen;</li> <li>- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;</li> <li>- verhuizing (maximaal 1 x per jaar);</li> </ul> |
| 2 dagen bij | <ul style="list-style-type: none"> <li>- huwelijk van de werknemer;</li> <li>- bevalling van zijn echtgenote; Duur: Partners hebben recht op 1 werkweek aan betaald geboorteverlof. Dit is gelijk aan het aantal uren dat de werknemer normaal in een week werkt (bijvoorbeeld 40 uur voor een fulltime werkweek).</li> <li>- Wanneer opnemen: Dit verlof moet binnen 4 weken na de geboorte van het kind worden opgenomen.</li> <li>- overlijden *) van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 4 dagen bij | <ul style="list-style-type: none"> <li>- overlijden *) van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen;</li> <li>- overlijden *) van één der (stief-)ouders ingeval voor de crematie/begravenis wordt zorggedragen.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

- \*) Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort verzuim-dagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrijgegeven worden met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voor zover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Deze laatste bepaling is niet voor toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

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

## **Artikel 29**

### **ONBETAALD VERLOF**

De werknemer kan conform het ter zake in deze CAO bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind, waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft. (Bijlage 3+4)

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar, mits:

- A. de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
- B. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn;
- C. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
- D. dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal één maand wordt aangevraagd.

## **Artikel 30**

### **FEESTDAGEN**

Onder feestdagen worden verstaan:

Nieuwjaarsdag,  
1e en 2e Paasdag,  
Hemelvaartsdag,  
1e en 2e Pinksterdag,  
1e en 2e Kerstdag,  
Koningsdag,  
Bevrijdingsdag, 1 x per 5 jaar (ingande 1990)

De feestdag wordt geacht in te gaan te 18.00 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de ochtenddienst van de dag volgende op die feestdag.

Wordt op de feestdag arbeid verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling en de verlenging van de arbeidstijd als op gewone werkdagen.

Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

**Artikel 31****VERGOEDING E.H.B.O.-DIPLOMA**

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een BHV-diploma, zal - indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht - een vergoeding worden toegekend van € 19,57 per maand

**Artikel 32****VERGOEDING PERSLUCHTMASKER**

N.V.T.

**Artikel 33****CONSUMENTENPRIJSINDEXERING\***

- Jaarlijks zullen de salarissen en in geld uitgedrukte toeslagen worden aangepast gebaseerd op jaargemiddelde CPI afgeleid; dit houdt in dat jaarlijks op 1 januari (te beginnen per 2025) de salarissen en in geld uitgedrukte toeslagen aangepast worden met het inflatiecijfer. De berekeningsmethodiek is als volgt: jaarcijfer 2024 (afgeleid) minus jaarcijfer 2023 (afgeleid)  $124,98 = x$ .  $x$  gedeeld door jaargemiddelde 2023  $\times 100\% = \dots\dots$

**Artikel 34****VAKANTIETOESLAG**

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 vakantietoeslag van in totaal 1,032 bruto basismaandsalaris, zoals dit geldt op het moment van uitkering.  
De vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.

3. Bij indiensttreding vóór of op de 15e van een maand telt die maand mee, bij indienst-treding ná de 15e niet; bij uitdiensttreding andersom.
4. Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantietoeslag ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
5. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.
6. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantie-toeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.
7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantie-toeslag in totaal:

Aantal werkdagen tijdens dienstverband

---

x 1,032 bruto basismaandsalaris

261 werkdagen

## SPECIFIEKE ARTIKELEN

## HOOFDSTUK 8: ARBEIDSDUUR

## Artikel 35

## ARBEIDSDUUR PER ETMAAL EN PER WEEK

Voor zover in deze voorwaarden niet anders is bepaald, zoals ten aanzien van overwerk, arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen en/of tussen bij de CAO betrokken partijen geen andere regelingen zijn of nader worden overeengekomen, bedraagt de normale arbeidduur gemiddeld 37, 25 uur per arbeidsweek.

Onder arbeidsweek in dit verband te verstaan het tijdvak liggende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 16.45 uur.

## Artikel 36

## ARBEIDSTIJDINDELING

## DAGDIENST (maandag t/m vrijdag)

|                                 |    |                         |
|---------------------------------|----|-------------------------|
| 1e halve dienst (ochtenddienst) | 5  | uur (07.00 – 12.00 uur) |
| 2e halve dienst (middagdienst)  | 3½ | uur (12.30 – 16.00 uur) |

## DAGDIENST (zaterdag t/m zondag)

|                                 |    |                         |
|---------------------------------|----|-------------------------|
| 1e halve dienst (ochtenddienst) | 5  | uur (07.00 – 12.00 uur) |
| 2e halve dienst (middagdienst)  | 2½ | uur (12.30 – 15.00 uur) |

## AVONDDIENST (maandag t/m donderdag)

|                                  |      |                         |
|----------------------------------|------|-------------------------|
| 1e halve dienst (1e avonddienst) | 2,15 | uur (15.30 – 20.00 uur) |
| 2e halve dienst (2e avonddienst) | 6,15 | uur (20.00 – 00.30 uur) |

Vindt verlenging van de arbeidstijd plaats, dan mag de totale arbeidstijd voor de dagdienst en de avonddienst per dag ten hoogste 12 uur bedragen. Zowel in de ochtend-, middag- als 1e avonddienst is tewerkstelling per halve dienst afzonderlijk mogelijk.

## b. VERLENGING EN VERKORTING VAN TAKEN BINNEN EEN DIENST

Teneinde de directe dienstverlening aan (vertegenwoordigers van) klanten en vervoerders te garanderen is de leiding van de onderneming bevoegd, om de daarmee samenhangende werkzaamheden ononderbroken voortgang te kunnen laten vinden, de eerste halve dienst met ten hoogste een half uur te verkorten en daarmee de volgende halve dienst te verlengen. De aanzegging hiertoe dient minstens een half uur van tevoren plaats te vinden. Aan de werknemer, waarbij de schafttijd daadwerkelijk wordt verschoven, is een toeslag van € 8,26 verschuldigd.

## c. RUSTTIJDEN

De rusttijd tussen twee niet aansluitende diensten zal in het algemeen niet minder dan 10 uur bedragen. Met de wettelijk voorgeschreven rusttijden zal rekening worden gehouden.

d. **HANDHAVING ARBEIDSTIJD c.q. ARBEIDSDUUR**

De in dit artikel genoemde arbeidstijden c.q. arbeidsduur mogen niet worden gewijzigd c.q. verkort door middel van taakstelling. Leden van partijen bij deze CAO betrokken mogen daarom noch vragen, noch dit aanbieden.

**Artikel 37**

**WERKSCHEMA EN GEGARANDEERD SALARIS**

a. **INDELING VAN DE WERKNEMERS**

De werknemers worden volgens een vast schema gedurende volle arbeidsweken (maandag t/m vrijdag) ingedeeld voor werk in de dag en eventueel in de avond.

**Artikel 38**

**BESCHIKBAARSTELLING VOOR ARBEID OP VRIJDAGAVOND EN OP ZATERDAG**

1. Indien er een zeeschip ter behandeling voor de wal ligt, kunnen werknemers, volgens schema, door de werkgever worden besteld voor arbeid op:
  - vrijdag in de avonddienst of nachtdienst;
  - zaterdagen en zondagen in de dag, avond en nachtdienst.

De werkgever zal echter eerst trachten in de behoefte aan arbeidskrachten gedurende deze diensten op basis van vrijwilligheid te voorzien.

2. Arbeid op feestdagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid.



**Artikel 39****WERKSCHEMA**

In de onderneming zal volgens een vast werkschema arbeid worden verricht.  
Dit schema is als volgt:

|                                                  |                  |
|--------------------------------------------------|------------------|
| 1e week maandag t/m vrijdag: dagdienst           |                  |
| 07.00 – 16.00 uur (1/2 uur schaft) 5 x 8,5 uur = | 42,50 uur        |
| 2e week maandag t/m donderdag: dagdienst         |                  |
| 07.00 – 16.00 uur (1/2 uur schaft) 4 x 8,5 uur = | <u>34,00 uur</u> |
|                                                  | 76,50 uur        |
| Dit is gemiddeld per week                        | 38,25 uur        |

De werkzaamheden kunnen indien gewenst in semi 2 ploegensysteem-continudienst worden verricht, en tijdens het lossen van een schip in een 3 ploegensysteem

De beslissing hierover ligt bij de directie van Borax Rotterdam B.V.

De semi-continudienst kent het navolgende schema:

|                     |                                |    |     |
|---------------------|--------------------------------|----|-----|
| 1e week dagdienst   | 07.00 – 15.30 uur ½ uur schaft | 40 | uur |
| Maandag t/m vrijdag |                                |    |     |
| 2e week avonddienst | 15.00 – 23.30 uur ½ uur schaft | 32 | uur |

Tijdens de lossing van een schip kunnen de medewerkers in de nachtdienst werkzaam zijn tussen 24.00 – 07.30 uur.

- Per maart 2012 zal er in principe behoudens de werkzaamheden hierom vragen niet meer in de 2-ploegendienst gewerkt worden met behoud van avondtoeslag.
- De vrij op te nemen dagen voor het draaiend overgeven blijven gehandhaafd.
- Indien door uitbreiding van de bedrijfsactiviteiten het werken in een 2-ploegendienst weer gestart kan worden zal dit op basis van de bovenstaande afspraken plaatsvinden
- De werkzaamheden die verricht worden ten behoeve van de lossing van de zogeheten Saga schepen blijft in drie ploegen gedaan worden. Dit komt gemiddeld acht a tien maal per jaar plaats gedurende een periode afhankelijk van de hoeveelheid lading voor een cyclus van twee tot vijf dagen.
- Helaas is dit meestal gedurende het weekend, de afspraak die wij hebben gemaakt aangaande de betaling overwerk (200%) hiervoor blijft onverkort van kracht.

**Artikel 40****TOEKENNING ROOSTERVRIJE DAGEN**

- a. Bij een vol jaar dienstverband bedraagt het aantal roostervrije dagen 8. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt 36 uur.

Bij minder dan een vol jaar dienstverband is het rooster bepalend en kan derhalve geen verrekening van roostervrije dagen plaatsvinden.

b. **ALGEMEEN**

- In geval van ziekte op een roostervrije dag kan geen aanspraak worden gemaakt op een vervangende vrije dag.
- In verband met vorenstaande arbeidsduurverkortings zullen de in deze CAO vastgelegde arbeidstijden strikt worden gehandhaafd. Dit betekent met name dat de werkzaamheden niet meer zullen worden onderbroken voor theedrinken.

**Artikel 41**

**VERSCHUIVING VAN ROOSTERVRIJE DAGEN**

- a. Verschuiving van een roostervrije dag op verzoek van de werknemer.

Met inachtneming van de per bedrijf geldende regels en met instemming van de bedrijfsleiding heeft de werknemer op maximaal 3 van de 8 dagen op jaarbasis in te roosteren dagen de mogelijkheid de volgens het schema vastgestelde roostervrije dagen te doen verschuiven naar een ander tijdstip gelegen in de dagdienst van maandag t/m vrijdag. In dit geval is de toeslag van 25% over het dagloon niet verschuldigd.

**Artikel 42**

**SCHAFTTIJDEN**

Des middags zal het werk gedurende ½ uur – in de regel van 12.00 uur tot 12.30 uur – worden onderbroken om de werknemers de gelegenheid tot schaften te geven.  
Des avonds ligt de schafttijd in de regel tussen 17.45 uur - 18.15 uur.

**Artikel 43**

**VOORBEREIDEND WERK**

- a. **VOORBEREIDEND WERK WAARVOOR GEEN BETALING IS VERSCHULDIGD**

Elke werknemer, ongeacht rang of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich bevindt.

Voor de toezichthouders geldt, dat deze verlenging uitsluitend beperkt zal blijven tot de tijd, nodig voor het werkelijke voorbereidende werk en voor de met het werk verband houdende werkzaamheden na afloop daarvan.

## b. VOORBEREIDEND WERK

In geval de voorbereiding c.q. afsluiting der werkzaamheden extra werk met zich meebrengt, is geen betaling verschuldigd. Deze extra werkzaamheden kunnen geheel of gedeeltelijk vóór en/of na de arbeidstijd plaatsvinden.  
Alle andere verlenging is overwerk.

**Artikel 44**

VERLENGING VAN DE ARBEIDSDUUR (OVERWERK),  
WAARVOOR BETALING VAN OVERWERK VERSCHULDIGD IS

1. De leiding der onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal resp. per halve dienst met ten hoogste 1 ½ uur te verlengen, indien binnen die tijd afwerken mogelijk is:
  - a. van een zee- of binnenschip, zowel voor het beëindigen van de lossing afzonderlijk als voor de belading;
  - b. van een partij bestemd voor doorvoer met een op vertrek liggend schip;
  - c. of - bij machinale lossing - van een ruim.

Afwerken kan uitsluitend geschieden aan het einde van elke dienst onverschillig of één dan wel twee halve diensten is/zijn gewerkt, waarbij zonder vergunning van de Inspectie van de Havenarbeid een arbeidsduur van 6 uur achtereen en 10 uur per etmaal niet mag worden overschreden.

Verlenging na de normale arbeidstijd kan alleen op hetzelfde werkobject geschieden en dient 1 ½ uur voor het einde van de werktijd te worden aangezegd. Bij aanzegging tot afwerken is, wanneer niet anders is medegedeeld, sprake van een afwerkduur van 1 ½ uur met dienovereenkomstige betaling.

Aanzegging tot afwerken voor de duur van 1 uur, met dienovereenkomstige betaling is mogelijk.

Met persoonlijke omstandigheden van de werknemer zal zo nodig rekening worden gehouden.

2. De leiding der onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal resp. per halve dienst met ten hoogste 1 uur te verlengen voor werknemers belast met:
  - a. het openen en dichtleggen der luiken;
  - b. het gereedmaken en/of vervoeren van de voor de werkzaamheden benodigde materialen;
  - c. het vrijmaken van luikhoofden van zware colli.

Deze verlenging kan naar keuze van de leiding der onderneming geheel of gedeeltelijk vóór en/of na de vastgestelde arbeidstijd vallen.

3. De leiding der onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal resp. per halve dienst met ten hoogste 1 uur te verlengen voor werknemers belast met:
  - a. het verzorgen,
  - b. het voor gebruik gereedmaken,
  - c. het verhalen en
  - d. het weder opbergen

van machinale inrichtingen, desverlangd gedeeltelijk vóór de aanvang en gedeeltelijk ná de beëindiging van de werkzaamheden.

**Artikel 45****AFWIJKENDE REGELINGEN**

In bijzondere gevallen zal van deze loon- en arbeidsvoorwaarden kunnen worden afgeweken, indien hierover tussen contracterende partijen overeenstemming is bereikt.

**Artikel 46****TIJD-VOOR-TIJD-REGELINGEN**

Volledige, vrijwillig gewerkte diensten vallende buiten het voor betrokkene geldende schema en op in de arbeidsweek vallende feestdagen, kunnen in overleg met de bedrijfsleiding in tijd-voor-tijd worden opgenomen. Het toeslagdeel zal steeds worden betaald.

## HOOFDSTUK 9: SALARISSEN EN TOESLAGEN

### Artikel 47

#### SALARISSEN ALGEMEEN

De hierna aangegeven salarissen zijn bindend, tenzij anders is aangegeven. Onder bewijs en certificaat wordt verstaan, dat bedoelde werknemer de vereiste opleiding heeft genoten en het bewijs resp. voorgeschreven certificaat van vakbekwaamheid\*) heeft behaald.

Wanneer na een periode van vijf jaar blijkt, dat het behalen van een certificaat voor een werknemer om gemotiveerde redenen niet haalbaar is tast dit de bestaande opleidingscriteria niet aan.

- \*) Certificaten uitsluitend af te geven door de Centrale Examencommissie van de Vakopleiding Transport & Logistiek.

De salarissen per 1 januari 2025

Per 1-1-2025 1% naast APC

Per 1-1-2026 1,5% naast APC

Per 1-1-2027 1% naast APC

Per 1-1-2028 1% naast APC

### Artikel 48

#### EENMALIGE UITKERING

- De werkgever zal in december 2025, 2026, 2027 en 2028 een bruto eenmalig bedrag uit betalen;

Eenmalige bruto uitkering wordt als volgt aangepast en alle bedragen zijn bruto bedragen:

2025: € 2.000,-

2026: € 1.500,-

2027: € 2.000,-

2028: € 2.000,-

Hiervan kan tevens de fiscale aftrek van de vakbondscontributie verrekend worden. NHP-bijdrage wordt verrekend in mei.

**Artikel 49 (vervallen)****Artikel 50****Jubileumvergoedingen**

Bij een dienstverband van 12,5 jaar zal een half bruto maandsalaris bruto uitgekeerd worden.

Bij een dienstverband van 25, 40 en 45 jaar en ieder daaropvolgende 5e jaar zal een brutomaandsalaris netto uitgekeerd worden

Aanvullend ontvangt de werknemer een bon t.w.v. € 250,00 alsmede een etentje met partner. (maximaal € 200,00) en een vrije dag.

**Artikel 51****AFBOUWREGELING IN GEVAL VAN CYCLUSWIJZIGING OF  
SALARISVERMINDERING**

Werknemers waarvoor, anders dan op eigen verzoek (medisch voorschrift wordt niet als zodanig aangemerkt):

1. sprake is van tewerkstelling in een lager gehonoreerde functie en/of
2. het schema wordt gewijzigd in een schema dat met een lagere toeslag wordt beloond, ontvangen:
  - a. indien zij drie maanden of korter volgens die functiecombinatie en/of dat schema hebben gewerkt het gewijzigde schemamaandsalaris met ingang van de maand volgend op die waarin de wijziging plaatsvond,
  - b. indien zij langer dan drie maanden maar korter dan een half jaar volgens die functiecombinatie en/of dat schema hebben gewerkt, het oorspronkelijke schemamaandsalaris gedurende de lopende en de volgende maand,
  - c. indien zij langer dan een half jaar volgens die functiecombinatie en/of dat schema hebben gewerkt, het oorspronkelijke schemamaandsalaris gedurende de lopende en de volgende maand, plus gedurende de daaropvolgende twee maanden 80%, twee maanden 60%, één maand 40% en één maand 20% van het verschil tussen het oude en het nieuwe schemamaandsalaris.

**Artikel 52****BETALING OVERWERK**

Onder overwerk, zoals bedoeld in artikel 44, te verstaan arbeid direct aansluitend op of voorafgaand aan een halve dienst resp. dienst is een vergoeding van 200% overeengekomen.

Bij verschoven dienst van dag- naar nachtdienst 1x 295%

**Artikel 53**

**BETALING VAN DIENSTEN (OP BASIS VAN VRIJWILLIGHEID) BUITEN HET VOOR  
BETROKKENE GELDENDE WERKSCHEMA**

**A. ALGEMEEN**

In geval van tewerkstelling buiten het voor betrokkene geldende werkschema en op feestdagen is over de bestelde tijd steeds een minimumbetaling van één dienst verschuldigd. In afwijking van het bovenstaande is bij bestelling c.q. tewerkstelling voor één halve dienst betaling voor één halve dienst verschuldigd in de volgende gevallen:

1. Zaterdagochtend (1/2 dienst), voor zover sprake is van tewerkstelling op basis van vrijwilligheid (zie ook lid B).
2.
 

|                    |          |              |
|--------------------|----------|--------------|
| Zondag of feestdag | ochtend  | (1/2 dienst) |
| Idem               | middag   | (1/2 dienst) |
| Idem               | 1e avond | (1/2 dienst) |

In geval van besteld én tewerkgesteld is de betaling verschuldigd, zoals in de navolgende tabel is aangegeven in de eerste kolom "besteld én tewerkgesteld".

In geval van besteld doch niet tewerkgesteld is een betaling verschuldigd, zoals is aangegeven in de tweede kolom "besteld doch niet tewerkgesteld".

**B. BETALING VOOR WACHTEN**

Voor de werknemer, die voor arbeid buiten het voor betrokkene geldende werkschema besteld is en op de plaats waar hij voor werk besteld is, heeft moeten wachten, geldt de volgende betalingsregeling. Wanneer in de eerste halve dienst moet worden gewacht, is over deze halve dienst de vergoeding verschuldigd conform de eerste kolom. Ingeval ook in de tweede halve dienst moet worden gewacht, dan is de betaling volgens de eerste kolom eveneens van toepassing. Wordt op de werknemer voor de tweede halve dienst geen beroep gedaan, dan is over deze halve dienst de vergoeding volgens de tweede kolom verschuldigd. Bij de toepassing van deze regeling wordt aangenomen, dat de werknemer voor één dienst is besteld, tenzij bij bestelling uitdrukkelijk anders is medegedeeld.

**C. BETALING VOOR OVERWERK**

In geval van overwerk buiten het voor betrokkene geldende werkschema is de betaling verschuldigd als in artikel 52 is aangegeven.

Overwerk is slechts mogelijk na een volledig gewerkte dienst. Wordt het werk na één halve dienst voortgezet, dan is betaling over de gehele dienst verschuldigd.

**D. BETALING OPKOMSTVERGOEDING**

Bij opkomen, ongeacht of er sprake is van tewerkstelling, is een opkomstvergoeding verschuldigd van € 2,15. Deze vergoeding is niet verschuldigd bij arbeid op een feestdag vallend in de arbeidsweek en bij gebruikmaking van de tijd-voor-tijd-regeling (zie hieronder F), omdat de vergoeding van de betreffende dag reeds in het salaris is verwerkt.

**E. BETALING VAN ARBEID OP EEN FEESTDAG**

Ingeval sprake is van een in de arbeidsweek vallende feestdag, is een vergoeding van 300% overeengekomen.



## BETALING TOESLAGDEEL BIJ TIJD-VOOR-TIJD (zie artikel 52)

**Artikel 54**

## INHOUDING BIJ VERZUIM

- a. Verzuim voor eigen rekening bij een gedeelte van 1 dag. Per in te houden uur 0,6% van het basismaandsalaris.
- b. Verzuim voor eigen rekening bij 1 of meer hele dagen. Per in te houden dag: 1 : 21,67 voor het (schema-)maandsalaris, met dien verstande dat bij een volle kalendermaand afwezigheid geen betaling plaatsvindt.

**Artikel 55**

## VERHOOGD TAAKLOON

Boven het salaris is als extra vergoeding in verband met de verwerking van Borax (Borax toeslag) verschuldigd een vaste Borax-toeslag ad € 511,10 bruto per maand.

Bij ziekte wordt voor de vaststelling van de hoogte van de ziektewetuitkering deze toeslag meegeteld; aanvulling geschiedt tot het netto schemasalaris inclusief de vaste Borax-toeslag.

Boven deze vaste Borax-toeslag wordt per daadwerkelijk gewerkte halve dienst een extra Borax-toeslag ad € 2,15 toegekend. Deze vergoeding is dus niet verschuldigd tijdens bijvoorbeeld vakantie, ziekte, kort verzuim, roostervrije dagen, etc.

Alle Operationele werknemers komen voor bovengenoemde toeslagen in aanmerking.

**Artikel 56****VOORZIENINGEN VOOR 62- T/M 68-JARIG PERSONEEL**

De 60- t/m 68-jarige werknemers, op wie deze CAO van toepassing is, komen op hun verzoek in aanmerking voor de navolgende voorzieningen:

- a. Vrijstelling van bepaalde werkzaamheden door werknemers van 62 jaar en ouder volgens door artsen van de Arbo Dienst aan het bedrijf te verstrekken aanbevelingen.
- b. Vrijstelling van avondwerk voor 63-jarige werknemers met behoud van pensioen-aanspraken over de toeslag voor 3 maanden avondarbeid overeenkomend met 28% van een basismaandsalaris\*)\*\*).
- c. Wordt Senior Fitregeling)

(De punten a t/m c vormen één geheel\*\*\*\*).

- \*) Dit betekent dat de gehele pensioenpremie daarover ten laste van de werkgever komt.
- \*\*) Deze regelingen gelden voor werknemers tewerkgesteld in een schema met avonddienst en zijn niet van toepassing voor werknemers die van oudsher alleen in de dag werken. In geval van een andere schema tewerkstelling vindt dienovereenkomstig aanpassing plaats.
- \*\*\*) Over de ene dag loon betaalt de werknemer zelf het werknemersaandeel in de pensioenpremie; het restant komt ten laste van de werkgever. (In arbeidsweken met een feestdag valt de vrije dag op deze feestdag).
- \*\*\*\*) Indien bijzondere gevallen daartoe aanleiding geven kan van de toepassing van de gevraagde regeling worden afgeweken.

**Artikel 57****VERSTREKKINGEN**

Op jaarbasis wordt aan de werknemers verstrekt: werkhandschoenen, werkkleding en één paar veiligheidsschoenen. De verstrekkingen blijven achterwege, wanneer van het dragen van werkkleding c.q. schoeisel geen gebruik wordt gemaakt.

**Artikel 58****PARITAIRE CAO-REDACTIECOMMISSIE**

Benoemd zal worden een paritair samengestelde cao-redactiecommissie van 2 leden, te weten: een lid vanuit de werkgever en 1 lid vanuit FNV Havens. Het door de paritaire redactiecommissie uit te brengen advies met betrekking tot de cao-tekst zal door partijen in principe ongewijzigd worden overgenomen, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten.

**Artikel 59**

**FUNCTIEBESCHRIJVINGEN OPERATIONELE DIENST**

**Bijlage 8**

| Functie | Klasse | Opleiding |
|---------|--------|-----------|
|---------|--------|-----------|

| Schaal                   |  | A          |  |  |  |
|--------------------------|--|------------|--|--|--|
|                          |  |            |  |  |  |
| <u>Operator</u>          |  | € 5.110,01 |  |  |  |
| <u>Allround Operator</u> |  | € 5.596,55 |  |  |  |

**Artikel 61**

**FUNCTIEBESCHRIJVINGEN TECHNISCHE DIENST**

**Bijlage 9**

**Artikel 62****SALARISSCHALEN TECHNISCHE DIENST**  
per 1 januari 2025

|                                            |  |            |  |  |  |
|--------------------------------------------|--|------------|--|--|--|
|                                            |  |            |  |  |  |
| <b><u>Technisch operator</u></b>           |  | € 5.753,11 |  |  |  |
| <b><u>All-round technisch operator</u></b> |  | € 5.878,33 |  |  |  |

