Collectieve Arbeidsovereenkomst

met een looptijd van
1 januari 2025 tot en met 31 december 2025

voor werknemers in dienst van

DFDS SEAWAYS B.V
te Vlaardingen

J.v.O

na

INHOUDSOPGAVE

1. ALGEMENE ARTIKELEN

Artikel 1.1: Algemeen
Artikel 1.2: Duur, verlenging en beëindiging van de cao
Artikel 1.3: Vaststelling arbeidsvoorwaarden
Artikel 1.4: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen
Artikel 1.5: Reorganisatie van partijen bij deze cao
Artikel 1.6: Aanvullende verplichtingen van de werkgever
Artikel 1.7: Aanvullende verplichtingen van de werknemers
Artikel 1.8: Aanvullende verplichtingen van de vakbond
Artikel 1.9a: Te werk te stellen werknemers
Artikel 1.9b: Werknemers op basis van tijdelijke contracten
Artikel 1.10: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden
Artikel 1.11: Organisatieverlof
Artikel 1.12: Internationaal vakbondswerk
Artikel 1.13: Vakbond en werkgever
Artikel 1.14: Hoofdlijnen Sociaal Statuut
Artikel 1.15: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen
Artikel 1.16a: Werkgelegenheidsafspraak
Artikel 1.16b: Aanvullende bepalingen met betrekking tot uitgangspunten werkgelegenheid
Artikel 1.17: Niet korten van transitievergoeding
Artikel 1.18: Fusies en reorganisaties
Artikel 1.19: Veiligheid
Artikel 1.20: Minimale ploegensterkte
Artikel 1.21: Ploegensterkteregeling
Artikel 1.21: VCH

2. ARBEIDSDUUR

Artikel 2.1: Definities
Artikel 2.2: Arbeidsduur per etmaal en per week
Artikel 2.3: Basisrooster
Artikel 2.4: Huidig rooster 2019
Artikel 2.5: Variant rooster
Artikel 2.6: Roosters TSW
Artikel 2.7: Arbeid op feestdagen
Artikel 2.8: Arbeidsduurverkorting (ADV)
Artikel 2.9: Wijziging werkschema
Artikel 2.10: Zomer- en Wintertijd
Artikel 2.11: Beschikbaarstelling
Artikel 2.12: Verlenging
Artikel 2.13: Afwijkende regelingen

3. VERLOF

Artikel 3.1: Vakantieregeling
Artikel 3.2: Extra verlof wegens langdurig dienstverband of leeftijd
Artikel 3.3: Extra verlofdagen voor jeugdige werknemers
Artikel 3.4: Kort verzuim
Artikel 3.5: Onbetaald verlof
Artikel 3.6: Feestdagen
Artikel 3.7: Aanvullende bepaling met betrekking tot verlofdagen

JO

na

4. SALARIS EN VERGOEDINGEN

Artikel 4.1: Lonen
Artikel 4.2: Prijsindexering
Artikel 4.3: Ploegentoeslagen
Artikel 4.4: Extra uren, tijd-voor-tijd en verschoven uren
Artikel 4.5: Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen
Artikel 4.6: Bijzondere vergoedingen
Artikel 4.7: Vakantietoeslag
Artikel 4.8: Afbouwregeling schematoeslagen
Artikel 4.9: Toeslag waarneming hogere functie
Artikel 4.10: Mentortoeslag
Artikel 4.11: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval
Artikel 4.12: WGA-premie
Artikel 4.13: WGA-hiaatverzekering en WGA-excedentverzekering
Artikel 4.14: ANW-hiaatverzekering
Artikel 4.15: Reiskostenvergoeding
Artikel 4.16: Vakbondscontributie
Artikel 4.17: Werkgeversbijdrage zorgverzekering
Artikel 4.18: Vergoeding BHV/EHBO diploma
Artikel 4.19: Vergoeding diploma Gevaarlijke Stoffen

5. REGELINGEN VOOR DE OUDE DAG

Artikel 5.1: Pensioenvoorzieningen Algemeen
Artikel 5.2: Pensioenvoorzieningen
Artikel 5.3.a: Senioren Fit Regeling (SFR)
Artikel 5.3.b: Gereserveerde financieringsbronnen voor ouderenregelingen
Artikel 5.4: Afbouw zware elementen richting AOW-gerechtigde leeftijd
Artikel 5.5: 90% dagen

6. EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 6.1: Uitkering bij overlijden
Artikel 6.2: ANW-hiaatverzekering
Artikel 6.3: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid
Artikel 6.4: Einde dienstverband door bereiken AOW leeftijd
Artikel 6.5: Reparatie 3 jaar WW en WGA verzekering

BIJLAGE I: ONDERHANDELINGSRESULTAAT
BIJLAGE II: BEREKENING PLOEGENTOESLAGEN
BIJLAGE III: NADERE UITWERKING OVERWERK OP ZONDAG
BIJLAGE IV: FUNCTIELIJSTEN/TAAKOMSCHRIJVINGEN

De ondergetekenden:

DFDS Seaways BV, gevestigd te Vlaardingen

FNV Havens, gevestigd te Utrecht

handtekeningen

verklaren met ingang van 1 januari 2025 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor de werknemers, waarvan de functie is aangegeven in de functielijst, die in bijlage IV van deze cao is opgenomen.

1. ALGEMENE ARTIKELEN

Artikel 1.1a: Definities
Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is aangegaan tussen DFDS Seaways B.V. (werkgever) te Vlaardingen en FNV te Utrecht.

Definities
1. Vakbond - FNV
2. Werknemer - Ieder in dienst van DFDS Seaways B.V. van wie de functie is ingedeeld in één van de taakgroepen Poolmedewerker A tot en met Poolmedewerker Terminal Coördinator, als beschreven in deze cao.
3. Werkgever – DFDS Seaways B.V.
4. OR - Ondernemingsraad

Waar wordt gesproken over vakbond wordt bedoeld de ondergetekende zijnde FNV Havens. Zij wordt vertegenwoordigd door haar vakbondsafdelingsbestuur (VAB) en de bezoldigd vakbondsbestuurder.
Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld alle werknemers vallende onder deze overeenkomst, in dienst van DFDS Seaways BV. Waar gesproken wordt van werknemers van RPS worden bedoeld werknemers in dienst van RPS.

Artikel 1.2: Duur, verlenging en beëindiging van de cao
Deze cao is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.
De cao kan tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd door één der partijen bij deze cao, met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Dit dient te geschieden door middel van een aangetekende brief. Zolang de cao niet is opgezegd, wordt deze voor dezelfde periode onder dezelfde voorwaarden stilzwijgend verlengd.

Artikel 1.3: Vaststelling arbeidsvoorwaarden
De arbeidsvoorwaarden vastgesteld bij deze cao vallen onder het regime van een standaard cao. Eventuele wijzigingen, die door partijen bij deze cao gedurende de looptijd zijn overeengekomen, zullen deel uitmaken van deze cao.

Artikel 1.4: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen
In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, kunnen partijen bij deze cao tussentijds veranderingen, die direct hiermee in verband staan, aan de orde stellen.

Artikel 1.5: Reorganisatie van partijen bij deze cao
In geval van reorganisatie van partijen bij deze cao staan zij er tegenover elkaar voor in dat hun wederzijdse rechten en plichten worden overgenomen door eventuele rechtsopvolgers.

Artikel 1.6: Aanvullende verplichtingen van de werkgever
- De werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan de in artikel 1.3 genoemde. De werkgever zal, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, alleen in het geval de aard van de functie bijzondere eisen aan de medische geschiktheid van de werknemers stelt, werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts van een Arbodienst.
- Tevens verplicht de werkgever zich ertoe dat werknemers zich eens per 4 jaar aan een medisch onderzoek kunnen laten onderwerpen.
- Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Artikel 1.7: Aanvullende verplichtingen van de werknemers
- De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.
- Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden – op de juiste wijze voorbereid – stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten.
- In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle, binnen hun afdeling van het bedrijf of delen daarvan, voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en naar gelang een

goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt en met inachtneming van de capaciteiten van de betrokkene(n).
- Werknemers zijn verplicht tot arbeid op de feestdagen die binnen het rooster vallen. Over alle in het dienstrooster vallende feestdagen wordt het salaris doorbetaald. Wordt op een feestdag gewerkt, dan gelden de bepalingen als weergegeven in artikel 4.5.

Artikel 1.8: Aanvullende verplichtingen van de vakbond
De vakbond zal bevorderen dat haar leden voor het verrichten van arbeid aan de werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de artikelen in deze standaard cao zijn opgenomen.

Artikel 1.9a: Te werk te stellen werknemers
De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze cao, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel haar door RPS ter beschikking worden gesteld.
Van deze regel kan uitsluitend met toestemming van partijen bij deze cao worden afgeweken.
Gelet op de aard van het werk is er behoefte aan optimale flexibiliteit.
Dit betekent dat inhuur noodzakelijk is en blijft. Uitgangspunten daarbij zijn:
- Ingehuurd personeel dient de Nederlandse taal (spreken en lezen) machtig te zijn;
- Ingehuurde werknemers worden vanaf dag 1 beloond volgens deze cao. DFDS Seaways BV zal dit controleren bij de inleenbedrijven;
- Er wordt niet meer dan 20% per week ingehuurd gerekend naar het aantal medewerkers van DFDS Seaways BV dat in die week werkzaam is. DFDS Seaways BV mag middelen per maand met dien verstande dat wanneer blijkt dat er gedurende drie maanden structureel meer is ingehuurd na aftrek van zieke werknemers, DFDS Seaways BV het personeelsbestand zal uitbreiden met de helft van het structureel teveel ingehuurde arbeidskrachten. Indien blijkt dat dit wordt overschreden, zal DFDS Seaways BV het personeelsbestand uitbreiden met de helft van het structureel meer ingehuurde aantal mensen (naar beneden af te ronden in geval van 0,5 FTE).
- DFDS Seaways BV zal er bij de bedrijven, die personeel ter beschikking stellen, op toezien dat ingehuurde werknemers niet na een te korte rusttijd bij DFDS Seaways BV worden ingezet.

Na het tot stand komen van een veiligheidscertificaat voor de haven (VCH) zullen, met inachtneming van een overgangstermijn, ook alle ingehuurde werknemers hierover dienen te gaan beschikken.

Artikel 1.9b: Werknemers op basis van tijdelijke contracten
Werknemers op basis van tijdelijke contracten zullen een arbeidsovereenkomst krijgen van tenminste 1 jaar.
Een werknemer op basis van een tijdelijk contract zal bij vertrek, wanneer de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, ongeacht het daadwerkelijke arbeidsverleden, tenminste een transitievergoeding ter grootte van de vergoeding die betaald behoort te worden bij een arbeidsverleden van vier jaar. DFDS Seaways BV is niet verplicht een vergoeding te betalen als de werknemer met een tijdelijk contract aantoonbaar niet geschikt wordt bevonden.

Nieuwkomers worden boven de normale ploegensterkte opgeleid om overbelasting van de overige werknemers te voorkomen.

Artikel 1.10: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden
De werkgever zal jaarlijks een bijdrage ter grootte van 0,3% van de bruto loonsom beschikbaar stellen ten behoeve van scholing-, vorming-, kader- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao, eventueel gezamenlijk met andere bedrijven voor de sector havens.
De werkgever stelt als voorwaarde aan deze bijdrage dat naast de hierboven genoemde bestedingsdoelen de bijdrage wordt aangewend om een minimale formatie voor het team Havens ter grootte van 5 FTE te garanderen alsmede te garanderen dat het door de sector Havens vierjaarlijks te organiseren Havencongres hieruit wordt gefinancierd. FNV zal desgevraagd aantonen dat de bijdrage ook daadwerkelijk is besteed aan bovengenoemde doelen zulks onder verbeurte van de bijdrage. Zo de bijdrage niet zal worden geleverd omdat FNV niet aan de genoemde verplichtingen heeft voldaan dan zal nader overleg volgen over de vrijgevallen 0,3% met de begeleidend bestuur en de vakbondskaderleden in het bedrijf. Uitgangspunt is dat de gelden aan de eerder genoemde doelen ten goede komen.

Artikel 1.11: Organisatieverlof

1. Aan de werknemer die lid is van de vakbond waarmee deze cao 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 daarmede gelijk te stellen bijeenkomsten;
   b. het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
   a. per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal in overleg tussen partijen en de werkgever worden verhoogd;
   b. de werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de vakbond ontvangen, welke de vakbond bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
   De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2019: € 287,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.
3. Onder salaris te verstaan het schemasalaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel 1.12: Internationaal vakbondswerk

De werkgever reserveert per jaar een bedrag van € 25,00 per werknemer vallend onder deze cao voor internationaal vakbondswerk. Dit geld zal door de werkgever worden afgezonderd en op verzoek van de werknemersorganisatie voor een nader aan te wijzen internationale activiteit beschikbaar worden gesteld.

Artikel 1.13: Vakbond en werkgever

1. Werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de vakbond 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 vakbond.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van partijen bij deze cao zal gelegenheid worden gegeven hun functie bij de werkgever uit te oefenen.
3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de vakbond; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de werkgever worden gebracht. De werkgever zal in beginsel voor overleg tussen de vakbond en de bij werkgever werkzame leden ruimte ter beschikking stellen voor overleg. In principe zal dit overleg buiten werktijd plaatsvinden tenzij het doel gelieerd is aan het overleg tussen cao partijen. Afspraken hieromtrent zullen in goed overleg tussen partijen worden gemaakt. De werkgever heeft het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
4. De werkgever is bereid de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toe te staan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) leden van het VAB, die bij de werkgever werkzaam zijn.

Artikel 1.14: Hoofdlijnen Sociaal Statuut

Partijen bij deze cao betrokken, geven hieronder de hoofdlijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren 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 de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
2. 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.
3. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.
4. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
   a. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;

b. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
c. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van de onderneming rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van de werknemers;
d. het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's, die leiden tot een landelijk erkend certificaat;
e. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers. De werkgever zal dit onder meer tot uiting laten komen in het op te stellen Arboplan van aanpak, hierbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de Arbowet.

5. 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 loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen partijen bij deze cao de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.
6. Partijen bij deze cao achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar.
   De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, één en ander in overleg met de bonden en ondernemingsraad, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de organisatie.
   Werkgever zal zodra door één der partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven, in overleg met de kaderleden en ondernemingsraad, een klachtenprocedure ontwikkelen.
   Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:
   - onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
   - betrokkenheid werkgever en vakbond;
   - het zo mogelijk aanstellen van een vertrouwenspersoon binnen de onderneming.
7. Werkgever ziet het tot haar taak om voor zover dat redelijkerwijs in haar 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 van toepassing zijnde wetgeving.
   Door de werkgever zal in overleg met de vakbond en ondernemingsraad bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.
8. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
   - dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
   - deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

Artikel 1.15: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

1. De werkgever is bereid met de vakbond en ondernemingsraad regelmatig te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.
2. De werkgever zal de vakbond informeren over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, resp. het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatsvinden.
3. De werkgever zal zich er mede voor inspannen om, bij een positief afgeronde stage en een beschikbare vacature, de leerlingen met een afgeronde Beroeps Begeleidende Leerweg opleiding te doen onderbrengen.
4. Met betrekking tot langdurig overwerk zal door partijen worden nagegaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien en in hoeverre dit kan worden beperkt.
5. Ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming, zal, mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige dienst/UWV, zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
6. Vacaturemeldingen zullen eerst binnen DFDS Seaways BV zelf bekend worden gemaakt en vervolgens extern. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures richtlijnen uitgewerkt.
7. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

Artikel 1.16a: Werkgelegenheidsafspraak

Ingaande 1 januari 2024 en lopende tot en met 31 december 2028, garandeert werkgever - behalve ingeval van individueel ontslag bij ernstige verwijtbaar handelen van de werknemer, pensionering, beëindiging na twee jaar

arbeidsongeschiktheid of beëindiging op verzoek van de werknemer – de werkgelegenheid van alle cao-medewerkers die op 1 januari 2024 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij de daling van het volume uitgedrukt in een jaarvolume, meer dan 20% bedraagt ten opzichte van het gerealiseerde volume het voorgaande jaar. Na 31 december 2028 komt deze afspraak te vervallen, tenzij cao-partijen spreken van een verlenging van de afspraak.

Wanneer meer dan 20% daling van het jaarvolume aan de orde is, zal werkgever trachten om onder andere via collegiale uitleen met bedrijven actief in de sector, werkzekerheid te blijven bieden aan de DFDS-medewerkers alvorens over te gaan op andere maatregelen. In een dergelijk scenario zal er op basis van de alsdan ontstane situatie een op elkaar aansluitend pakket van maatregelen tussen partijen moeten worden overeengekomen. De uitgeleende werknemer blijft in dienst van het bedrijf, behoudt zijn arbeidsvoorwaarden en loonperspectief, en zal zodra er ruimte is terugkeren naar de eigen werkgever.

Wanneer er sprake is van overcompleetheid en uitleen niet mogelijk is, zal overleg volgen met de betrokken vakbonden over de noodzaak om personeel te laten afvloeien. In ieder geval zal dan de kantonrechtersformule van voor 2009 van toepassing zijn. Wanneer binnen 12 maanden nadat personeel is afgevloeid de werkzaamheden aantrekken en er vacatures gesteld worden zullen de afgevloeide medewerkers als eerste in de gelegenheid gesteld worden te solliciteren.

Artikel 1.16b: Aanvullende bepalingen met betrekking tot uitgangspunten werkgelegenheid

1. De onderneming zal bij haar aanstellingsbeleid, na toepassing van haar interne selectieprocedure, voorrang verlenen aan geschikte kandidaten uit andere sectoren uit de haven boven derden. Dit laatste onder voorwaarde, dat deze categorie voldoen aan de selectiecriteria van het bedrijf.
2. Op verzoek van de bij deze cao betrokken vakorganisaties is de onderneming bereid eenmaal per jaar met de erkende vakorganisaties over de huidige en toekomstige werkgelegenheid overleg te plegen.

Partijen nemen als uitgangspunt het feit, dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald. Eenmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld de onderneming te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.

Artikel 1.16c: Protocol automatisering, robotisering of digitalisering

Indien in afwijking van artikel 1.16a baanverlies het directe gevolg is van automatisering, robotisering of digitalisering en collegiale uitleen niet mogelijk is zullen de betreffende medewerkers, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, recht hebben op een vergoeding ter hoogte van de kantonrechtersformule van voor 2009 factor 2. Bij deze vergoeding wordt de wettelijke transitievergoeding geacht te zijn inbegrepen. Indien een medewerker een vergoeding als bovenstaand ontvangt, dan zal deze nooit hoger zijn dan wat de medewerker aan salaris inclusief emolumenten en de werkgeversbijdrage aan de pensioenpremie zou hebben ontvangen tot het moment dat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd zou bereiken.

Artikel 1.17: Niet korten van transitievergoeding

DFDS Seaways BV, zal kosten gemaakt ten behoeve van wend- een weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen al dan niet exact afgeleid hiervan, niet in mindering brengen op genoemde uitkeringen. En zal niet op enigerlei andere wijze met individuelle medewerkers of ondernemingsraad afspraken maken over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen).

Artikel 1.18: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden zal/zullen:

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

Artikel 1.19: Veiligheid

De werkgever treft in de onderneming alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijk voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.

- De werkgever verstrekt desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.
- De werkgever verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.
- De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen op de juiste wijze te dragen en/of te gebruiken.

Artikel 1.20: Minimale ploegensterkte

Op basis van het vaarschema zoals deze gepland staat voor 2018, komen partijen overeen dat DFDS Seaways BV een minimum van 98 poolmedewerkers in dienst zal hebben. Dit zorgt voor een 95% dekking, waardoor een flexibele schil blijft bestaan om slechtere tijden op te vangen. Tussen DFDS Seaways BV en het vakbondsafdelingsbestuur zal regelmatig geëvalueerd worden. Voorts zal overleg plaatsvinden wanneer door omstandigheden deze afspraak niet kan worden nagekomen.

Artikel 1.21: Ploegensterkteregeling

1. De ploegsterkte wordt bepaald door:
   a. het type van het schip, de aard van de lading, de omvang van de te verrichten werkzaamheden en de tijdsduur waarbinnen het schip behandeld dient te zijn c.q. te worden;
   b. de beschikbare hulpmiddelen, resp. de toegepaste mechanisatie;
   c. de plaats, waarin/waaruit de goederen moeten worden verwerkt.
2. Een vaste omschrijving van de ploegsterkte voor ieder afzonderlijk geval is op grond van het bovenstaande niet te geven.
3. Door de leiding van het bedrijf zal na overleg met de commissie, gekozen uit vakbondsleden, de ploegsterkte worden vastgesteld.
4. De bedrijfsleiding zal met de commissie van overleg komen tot voorbeelden van ploegsterkte, die als uitgangspunt zullen dienen afhankelijk van de werksituatie /werkmethode en waarvan op basis van overleg kan worden afgeweken, wanneer de gecompliceerdheid van het werk hierop van invloed is. Indien bepaalde werkomstandigheden daartoe aanleiding geven, kan – onder voorbehoud dat de werkzaamheden geen vertraging zullen ondervinden – na overleg hiervan worden afgeweken.
5. Ter optimalisering van de veiligheid zal jaarlijks in werkgroepverband worden bezien welke maatregelen nodig zijn om op optimale wijze te werken op zowel conventionele wijze als op zowel LOT-schepen als SAT-schepen. Aan deze werkgroep zal tenminste door een van de kaderleden worden deelgenomen. Als basisafspraak geldt dat per dek waarop wordt gekoppeld tenminste 2 lashers te werk worden gesteld (voor LOT-/SAT- schepen: waar niet nodig kan met 1 lasher worden volstaan).
6. Er wordt uitgegaan van één man per dek, tenzij:
   - Er op het te beladen dek gespannen moet worden volgens de 'Cargo Securing Manual' van het te beladen schip. Dit kan bijvoorbeeld zo zijn bij:
     - 'Heavy lashing' i.v.m. de weersverwachtingen.
     - Een gedeelte van een te beladen dek waarin er een significant hoogte verschil is.
     - Het ladingtype dit vereist*.
     - Het type bok welke gebruikt wordt dit vereist.
   - Er, vanuit oogpunt van operationele snelheid, zowel aan de voor- als achterzijde van het dek tegelijkertijd beladen wordt ('één man voor en één man achter').
   - Er, vanuit oogpunt van operationele snelheid, zowel aan bak- als stuurboord van het dek tegelijkertijd beladen wordt terwijl er een zgn. 'slope way' zich midden op het dek bevindt.
7. Voor een open dek geldt dat er per spanner maximaal 5 trekkers tegelijkertijd op het dek mogen staan. Voor een gesloten dek zijn dit er maximaal 4 per spanner **

De werkgever stelt communicatiemiddelen beschikbaar indien de medewerker alleen op het dek staat om contact te onderhouden met de toezichthouder in geval van een calamiteit.

* Wanneer een dek een wisselende mix heeft van ladingtype is het minimum aantal spanners 2. Een – nagenoeg – volledige rij van stuurboord naar bakboord (of v.v.) van een bepaald ladingtype valt niet onder de noemer 'wisselde mix'.
** Onder een gesloten dek wordt verstaan een dek zonder natuurlijke ventilatie

Artikel 1.22:Stichting Veilige Haven (SVH)
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 Veiligheid Certificaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media).
Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van werknemerszijde (FNV) 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 ontwikkelen die hieraan kunnen bijdragen.
- Dat de werkgever daarom jaarlijks een door het bestuur van de Stichting Veilige Haven op grond van een activiteitenplanning en bijbehorende begroting vast te stellen en bekend te maken bedrag (per werknemer vallend onder deze cao zal doneren aan de Stichting Veilige Haven.
- Dat het opnemen van dit protocol in de cao door de werkgever gemeld wordt aan het secretariaat van de Stichting Veilige Haven (contributie 2019: € 70,-). 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 1.21: VCH
DFDS neemt de verplichting op zich om te zorgen dat voor 1 januari 2022 alle medewerkers het VCH veiligheidscertificaat hebben gehaald.
DFDS vindt veiligheid van groot belang en zal het Veiligheidscertificaat Havens als standaard invoeren voor allen die op de terminal werkzaam zijn. Partijen zullen binnen de looptijd van deze cao nadere afspraken maken over de implementatie en de wijze waarop de opleiding wordt ondersteund. Voor medewerkers die 10 jaar of korter voor de voor hen geldende AOW gerechtigde leeftijd verwijderd zijn wordt per geval bezien of deelname nuttig en/of wenselijk is.

2. ARBEIDSDUUR

Artikel 2.1: Definities

1. Basismaandsalaris	het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief het schemapercentage;
2. Schemamaandsalaris	basismaandsalaris inclusief het schemapercentage;
3. Schemapercentage	toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema;
4. Werkschema	een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling;
5. Dienst	duur waarover binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd;
6. Arbeidsweek	de arbeidsweek loopt van maandag 00.00 uur tot zondag 24.00 uur. In overleg tussen partijen kan een andere arbeidsweek worden vastgesteld.

Artikel 2.2: Arbeidsduur per etmaal en per week

De normale arbeidsduur bedraagt 7,75 uur per dag plus pauzes van 0,75 uur. Gemiddeld bedraagt de arbeidsduur 38,75 uur per week.

Artikel 2.3: Basisrooster (14 weeks rooster)
1 week dagdienst van 08.00 – 16.30 uur (0,75 uur schaft)
en
1 week avonddienst van 16.30 – 00.45 uur (0,5 uur schaft)

Op het basisrooster zijn de andere roosters gebaseerd waarbij het volgende geldt;

- Er is 1 verplichte zaterdag in de dagdienst per 2 weken. Per verplichte zaterdag wordt een plaatsvervangende vrije dag gegeven in de week voorafgaande aan deze verplichte zaterdag. De plaatsvervangende vrije dag voor de verplichte zaterdag in week 13 wordt echter gegeven op de zaterdag in week 11. Deze plaatsvervangende vrije dagen verspringen over de maandag t/m zaterdag (bijv. 1e keer op maandag, volgende keer op dinsdag, daaropvolgende keer op woensdag, enz.). De toeslag voor de verplichte zaterdag is in de schematoeslag verwerkt.
- Op basis van vrijwilligheid bestaat de mogelijkheid tot overwerk op de zondag in de dagdienst. Hierbij wordt uitgegaan van 6 x per 14 weken. De werknemer die zich voor dit overwerk beschikbaar stelt, doet dit telkenmale voor een periode van 1 jaar. De beloning voor elke gewerkte zondag bestaat uit één compensatiedag (mits er in de voorafgaande week reeds een vervangende vrije dag op zaterdag valt) plus 9,3% van het basismaandsalaris. De compensatiedag wordt genoten in de week volgende op de gewerkte zondag en wel op dezelfde weekdag (ma, di, wo, do of vr) als in de voorafgaande week de plaatsvervangende vrije dag voor de verplichte zaterdag is genoten. Als een werknemer op een zondag, waarvoor hij de verplichting tot arbeid is aangegaan, niet behoeft op te komen volgt een garantiebetaling ad 4,2625% van het basismaandsalaris (7,75 uur maal 0,55%). Zie bijlage BIII voor een nadere uitwerking / toepassing van overwerk op zondag.

Basisrooster Terminal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Maandag	VV	CC	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond
Dinsdag	Dag	Avond	VV	CC	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond
Woensdag	Dag	Avond	Dag	Avond	VV	CC	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond
Donderdag	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	VV	CC	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond
Vrijdag	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	VV	CC	Dag	Avond	Dag	Avond
Zaterdag	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Vrij	Vrij	Dag	Vrij
Zondag	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Vrij	Vrij

De gemiddelde arbeidsduur per week in dit rooster, dus inclusief het overwerk op zondag en rekening houdend met 13,5 roostervrije dagen, is 37,63 uur.

Dag = Dagdienst 08.00-16.30 uur (0,75 uur schaft)
Avond = Avonddienst 16.30-00.45 uur (0,5 uur schaft)
VV = Plaatsvervangende vrije dag i.v.m. arbeid op zaterdag
CC = Compensatiedag (bij arbeid op zondag) om te voorkomen dat langer dan 6 dagen achtereen wordt gewerkt.
Vrij = Roostervrije dag (13 totaal [V volgend op R telt niet mee]– ½ dag te weinig = 2 extra op jaarbasis)
Zondag = Overwerk

Van de 11,5 adv-dagen en de 2 extra roostervrije dagen voor de werknemers die volgens dit schema werken (totaal 13,5) zullen er 8,5 per jaar tevoren worden ingeroosterd (ene jaar 9, daaropvolgende jaar 8) en kunnen er 5 door de werknemer volgens de verlofdagensystematiek worden opgenomen.

Artikel 2.4: Huidig rooster 2019 (14 weeks rooster)

- Per verplichte zaterdag wordt een plaatsvervangende vrije dag gegeven in de week voorafgaande aan deze verplichte zaterdag. Deze plaatsvervangende vrije dagen verspringen over de maandag t/m de vrijdag.
- De werkgever garandeert de mogelijkheid tot overwerk op zondag in de dagdienst. Hierbij wordt uitgegaan van 4 maal per 14 weken volgens vorenstaand rooster. Voor nadere uitwerking hiervan: zie bijlage III van deze cao. De beloning voor elke gewerkte zondag bestaat uit 1 compensatie dag plus 9,3% van het basismaandsalaris. De compensatiedag wordt genoten in de week volgende op de gewerkte zondag (m.u.v. de compensatiedag voor de gewerkte zondag in week 6) en wel op dezelfde weekdag (ma, di, do, vr) als in de voorafgaande week de plaatsvervangende dag voor de verplichte zaterdag is genoten.
- De schafttijden worden door de werkgever bepaald. Gelet op de bepalingen in de Arbeidstijdenwet, zal de schaft niet later aanvangen dan 5,5 uur na aanvang van de dienst.

Huidig rooster 2019 Terminal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Maandag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	VV	VV	CC	Dag	Avond	Dag	Avond	VV
Dinsdag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Nacht	Dag	Avond	VV	Avond	Dag	CC	Nacht
Woensdag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Nacht	Dag	Avond	Dag	Avond	VV	Avond	Nacht
Donderdag	Avond	VV	CC	Dag	Avond	Dag	Nacht	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Nacht
Vrijdag	Avond	Dag	Avond	VV	CC	Dag	Nacht	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Nacht
Zaterdag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Vrij	Nacht	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Nacht
Zondag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Vrij	Vrij	Dag	Vrij	Vrij	Vrij	Dag	Vrij	Vrij

Nacht = Dinsdag t/m zaterdag 03.00-11.15 uur (0,5 uur schaft van 07.30-08.00 uur)
Dag = Maandag t/m vrijdag 07.00-15.30 uur (0,75 uur schaft van 10.45-11.30 uur)
Avond = Maandag t/m vrijdag 15.30-23.45 uur (0,5 uur schaft van 18.00-18.30 uur)
Zaterdag = 08.00-16.30 uur (0.75 uur schaft van 10.45-11.30 uur)
Zondag = 08.00-16.30 uur (0.75 uur schaft van 10.45-11.30 uur)

Voor een beperkt aantal medewerkers (die op 1 januari 1995 reeds in dienst waren) is het mogelijk de in dit rooster aangegeven nachtdiensten te vervangen door dag- of avonddiensten (50/50). De toeslag wordt alsdan hieraan aangepast (zie ook Artikel 4.3 en Bijlage II).

Artikel 2.5: Variant rooster (14 weeks rooster)
In aanvulling op Artikel 2.4 Huidig Rooster, wordt er een tussendienst gecreëerd eens per 14 weken vanuit de dagdienst (11.30 uur – 20.00 uur). Voor dit variant rooster gelden dezelfde voorwaarden als voor het huidig rooster.

Variant rooster Terminal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Maandag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	VV	VV	CC	Dag	Avond	Dag	Avond	VV
Dinsdag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Nacht	Dag Laat	Avond	VV	Avond	Dag	CC	Nacht
Woensdag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Nacht	Dag Laat	Avond	Dag	Avond	VV	Avond	Nacht
Donderdag	Avond	VV	CC	Dag	Avond	Dag	Nacht	Dag Laat	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Nacht
Vrijdag	Avond	Dag	Avond	VV	CC	Dag	Nacht	Dag Laat	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Nacht
Zaterdag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Vrij	Nacht	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Nacht
Zondag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Vrij	Vrij	Dag	Vrij	Vrij	Vrij	Dag	Vrij	Vrij

Nacht = Dinsdag t/m zaterdag 03.00-11.15 uur (0,5 uur schaft van 07.30-08.00 uur)
Dag = Maandag t/m vrijdag 07.00-15.30 uur (0,75 uur schaft van 10.45-11.30 uur)
Dag Laat = Maandag t/m vrijdag 11.30-20.00 uur (0,75 uur schaft van 16.30-17.15 uur)
Avond = Maandag t/m vrijdag 15.30-23.45 uur (0,5 uur schaft van 18.00-18.30 uur)
Zaterdag = 08.00-16.30 uur (0.75 uur schaft van 10.45-11.30 uur)
Zondag = 08.00-16.30 uur (0.75 uur schaft van 10.45-11.30 uur)

Artikel 2.6: Roosters TSW

Rooster TSW per 1 april 2018
Geldend voor Bovenbouw, Onderbouw, Terminal Workshop en Crossdock

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Maandag	VV	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond
Dinsdag	Dag	Avond	VV	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond
Woensdag	Dag	Avond	Dag	Avond	VV	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond
Donderdag	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	VV	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond
Vrijdag	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	Dag	Avond	VV	Avond	Dag	Avond
Zaterdag	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Dag	Vrij	Vrij	Vrij
Zondag	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij

Dag = Maandag t/m vrijdag 07.00-15.30 uur (0,75 uur schaft van 09.15-09.30 uur en 12.00-12.30 uur)
Avond = Maandag t/m vrijdag 13.30-22.00 uur (0,75 uur schaft van 15.30-15.45 uur en 18.00-18.30 uur)
Zaterdag = 08.00-16.30 uur (0,75 uur schaft van 09.15-09.30 uur en 12.00-12.30 uur)

Rooster TSW per 1 april 2018
Geldend voor Wasstraat, Warehouse en APK

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Maandag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag
Dinsdag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag
Woensdag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag
Donderdag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag
Vrijdag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag	Dag
Zaterdag	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij
Zondag	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij

Dag = Maandag t/m vrijdag 08.00-16.30 uur (0,75 uur schaft van 09.15-09.30 uur en 12.00-12.30 uur)

Rooster TSW 2 per 1 januari 2024

Geldend voor APK als alternatief op rooster TSW per 1 april 2018

Week	1	2
Maandag	Dag	Avond
Dinsdag	Dag	Avond
Woensdag	Dag	Avond
Donderdag	Dag	Avond
Vrijdag	Dag	Avond
Zaterdag	Vrij	Vrij
Zondag	Vrij	Vrij

Dag = Maandag t/m vrijdag 07.00-15.30 uur (0.75 uur schaft van 09.15-09.30 uur en 12.00-12.30 uur)
Avond = Maandag t/m vrijdag 13.30-22.00 uur (0.75 uur schaft van 15.30-15.45 uur en 18.00-18.30 uur)

Artikel 2.7: Arbeid op feestdagen

De feestdag wordt geacht in te gaan om 18.00 uur op 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.
Voor roostervrije dagen die samenvallen met een feestdag van maandag tot en met vrijdag wordt een plaatsvervangende vrije dag toegekend

Artikel 2.8: Arbeidsduurverkorting (ADV)

Als basisregeling heeft te gelden dat de arbeidsduurverkorting 5% bedraagt van de arbeidstijd, hetgeen overeenkomt met 11,5 dag op jaarbasis.
Deze dagen zijn door de werkgever in te roosteren over alle dagen van de officiële arbeidsweek, over het gehele jaar, met uitzondering van de vakantieperiode en diensten waarop een feestdagvergoeding van toepassing is. Naar gelang het rooster kunnen andere afspraken over de ADV worden gemaakt.

Artikel 2.9: Wijziging werkschema

In een periode van één kalenderjaar kan het schema waarin een werknemer is tewerkgesteld, eenmaal, in overleg met de werknemer, worden gewijzigd. In geval van wijziging van het schema dient de wijziging één maand van te voren te worden medegedeeld.
Plaatsing in één van de schema's, alsmede overplaatsing van het ene schema in het andere, vindt in overleg met de vakbond plaats door de werkgever, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de wensen van de betrokken werknemer(s).

Artikel 2.10: Zomer- en Wintertijd

Bij de overgang van de zomertijd naar de wintertijd of andersom worden de officiële arbeidstijden aangehouden, zonder dat hieraan betalingsconsequenties zijn verbonden.

Artikel 2.11: Beschikbaarstelling

Na geplaatst te zijn in een schema, zijn de werknemers gehouden zich beschikbaar te stellen voor werk binnen de vastgestelde arbeidstijden. Tewerkstelling op tijden en dagen buiten die in het voor hem geldende rooster kan alleen geschieden op basis van vrijwilligheid, behoudens het gestelde in Artikel 2.12 Verlenging.

Artikel 2.12: Verlenging

De leiding van de onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal resp. per dienst met ten hoogste 1,5 uur te verlengen, indien binnen die tijd afwerken mogelijk is. Verlenging ná de normale arbeidstijd kan alleen op hetzelfde werkobject, waarop de werknemer tewerkgesteld zal worden of was, geschieden en dient 1 uur vóór het einde van de werktijd te worden aangezegd voor de duur van 1 of 1,5 uur. Met persoonlijke omstandigheden van de werknemer zal evenwel rekening worden gehouden. Wanneer zich evenwel, buiten de invloedssfeer van het bedrijf, vóór het einde van de officiële werktijd een situatie voordoet, waarbij afwerken niet meer mogelijk is (force majeur, onder andere weersverandering, technische storing), dan vervalt de aanzegging en derhalve ook. Mocht er door de werkgever in een aaneengesloten periode van 4 weken 3 maal of meer gebruik gemaakt moeten

worden van verlenging, dan zal er overleg plaatsvinden tussen werkgeven en VAB om de oorzaak hiervan te onderzoeken.

Artikel 2.13: Afwijkende regelingen
Bijzondere regelingen, afwijkend van de in deze cao genoemde bepalingen, zijn toegestaan voor noodzakelijke werkzaamheden:

bij aankomst of vertrek van schepen ten opzichte van;

1. passagiers en passagiersbagage;
2. postverkeer;
3. veevervoer;
4. aan bederf onderhevige lading

Bovendien zal in deze situaties van deze cao worden afgeweken, indien hierover tussen de cao partijen overeenstemming is bereikt.

3. VERLOF

Artikel 3.1: Vakantieregeling

1. Vakantiejaar
   Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Aanspraak op jaarlijkse vakantie
   De werknemer heeft aanspraak op 25 verlofdagen per jaar.
3. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het vakantiejaar
   De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, heeft voor dat jaar pro rata recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen.
4. Vakantieaanspraak bij beëindiging van het dienstverband
   De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar uit dienst gaat, heeft voor dat jaar pro rata recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen.
5. Teveel 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.
6. Opneming jaarlijkse vakantie
   a. De toegekende verlofdagen dienen zo veel mogelijk in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen.
   b. In het hoogseizoen kan een aaneengesloten vakantie van maximaal 3 weken worden opgenomen.
   c. De werknemers worden tot een 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.
   d. Verlofdagen zullen in overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld.
   e. Om ouderen maximaal de kans te geven om de laatste jaren zo weinig mogelijk te werken zal, voor werknemers 10 kalenderjaren voor uittredingsleeftijd, de mogelijkheid worden gegeven om ongelimiteerd dagen te sparen en deze op te nemen tegen het einde van het dienstverband. De verjaringstermijn van 5 jaar als genoemd in Artikel 3.1.7 is niet van toepassing. Deze dagen kunnen bij einde dienstverband niet verzilverd worden. Ook hier geldt dat met het opnemen van dagen de 50% regel (RVU strafkorting) in acht moet worden genomen.
7. 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.
8. Verlof/arbeidsongeschiktheid
   Dagen waarop de werknemer volledig arbeidsongeschikt is, zullen niet als verlofdagen gelden. Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid waarbij de werknemer in aangepast werk wordt ingezet zullen verlofdagen afgeschreven wanneer verlof wordt opgenomen. Er worden dan altijd hele verlofdagen afgeschreven.
9. Vakantieaanspraken bij arbeidsongeschiktheid
   Gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw van vakantierechten plaats.
10. Betaling van verlofdagen
    Per verlofdag wordt het basis- resp. schemasalaris doorbetaald.

Artikel 3.2: Extra verlof wegens langdurig dienstverband of leeftijd

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd volgens de onderstaande schaal aanspraak op één of meer extra verlofdagen per jaar (niet pro-rata), met ingang van het jaar waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd wordt bereikt.

Het aantal extra verlofdagen per jaar is als volgt samengesteld:
Duur dienstverband of leeftijd:

		45 jaar	50 jaar	55 jaar	60 jaar	65 jaar
< 15 jaar		1	2	3	4	5
15 jaar	1	1	2	3	4	5
25 jaar	2	2	2	3	4	5
30 jaar	3	3	3	3	4	5
35 jaar	4	4	4	4	4	5
40 jaar	5	5	5	5	5	5

Artikel 3.3: Extra verlofdagen voor jeugdige werknemers
Aan jeugdige werknemer worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in Artikel 3.1.2 bedoelde dagen nog drie extra verlofdagen per kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever kan – desgewenst na overleg met partijen – aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Artikel 3.4: Kort verzuim
In de volgende gevallen wordt over de binnen de voor de werknemer geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van salaris verleend.
1 dag bij:
- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk/geregistreerd partnerschap 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 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;
- 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
- overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters of kleinkinderen;
- het afleggen van een vak-examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is;
- verhuizing (maximaal 1x per jaar);

2 dagen bij:
- huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;

4 dagen bij:
- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen;
- overlijden van één der (stief-)ouders ingeval voor de crematie/begrafenis wordt zorg gedragen.

5 dagen bij:
- bevalling van de echtgenote (parttime pro rata)

Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats dan kan de werkgever, op verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende verlofdagen 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 voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Dit laatste is niet van toepassing wanneer genoemde verplichting een gevolg is van overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

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

In zeer bijzondere gevallen kan, in overleg met – en ter beoordeling van de afdeling HR, voor in deze regeling niet genoemde zaken vrijaf met behoud van salaris worden verleend.

Artikel 3.5: Onbetaald verlof
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 (arbeid-)overeenkomst mag verrichten;

Artikel 3.6: Feestdagen
Onder feestdagen worden verstaan:
- Nieuwjaarsdag
- 1e en 2e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1e en 2e Pinksterdag
- 1e en 2e Kerstdag,
- Nationale feestdag (27 april) en
- 5 mei, 1x per 5 jaar (in lustrumjaren)

Artikel 3.7: Aanvullende bepaling met betrekking tot verlofdagen
Na overleg met de ondernemingsraad kan per jaar één verplichte verlofdag worden vastgesteld. In januari van het lopende contractjaar dient hiervan mededeling te worden gedaan.

4. SALARIS EN VERGOEDINGEN

Artikel 4.1: Lonen

Lonen per 1 januari 2025:

Aankomend poolmedewerker	aanvang	€ 4.325,66
	12 mndn	€ 4.378,71
Poolmedewerker A	aanvang	€ 4.422,55
	12 mndn	€ 4.472,74
	24 mndn	€ 4.533,89
Poolmedewerker B	aanvang	€ 4.576,62
	12 mndn	€ 4.600.76
	24 mndn	€ 4.628,71
Poolmedewerker C	aanvang	€ 4.687,64
	12 mndn	€ 4.740,21
	24 mndn	€ 4.813,44
Poolmedewerker D	aanvang	€ 4.857,27
	12 mndn	€ 4.895,71
	24 mndn	€ 4.934,15
Poolmedewerker E	aanvang	€ 4.983,39
	12 mndn	€ 5.042,15
	24 mndn	€ 5.100,90
Poolmedewerker F	aanvang	€ 5.238,58
	12 mndn	€ 5.328,16
	24 mndn	€ 5.408,38
Terminal Coordinator	aanvang	€ 5.569,47
	12 mndn	€ 5.791,72
	24 mndn	€ 6.013,98

Alle genoemde salarissen zijn inclusief een vergoeding van €23,65 per maand voor reiskosten ingevolge woon-werkverkeer voor die werknemer, wier vervoer tussen de woning en de plaats van werkzaamheden niet door de werkgever wordt verzorgd (de niet-pendelaars).

De instroomsalarissen voor werknemers vanaf 21 jaar zijn als volgt:

-Bij indiensttreding:	70% van het eindloon van de functie van de betreffende medewerker
-Na 12 maanden:	75%
-Na 24 maanden:	82,5%
-Na 36 maanden:	90%
-Na 48 maanden:	95%
-Na 60 maanden:	100%

Salarissen voor werknemers jonger dan 21 jaar zijn als volgt:
-18 jaar: 60% van het aanvangssalaris van 70% - (60% van 70% =42%)
-19 jaar: 68% van het aanvangssalaris van 70% - (68% van 70% =47.6%)
-20 jaar: 76% van het aanvangssalaris van 70% - (76% van 70% = 53.2%)

Artikel 4.2: Prijsindexering

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zal jaarlijks per 1 januari van enig jaar prijscompensatie worden toegekend, gebaseerd op de consumentenprijsindexcijfers (reeks alle huishoudens – afgeleid) volgens het zogenaamde “landelijk systeem” (refertemaand: oktober-oktober).

Artikel 4.3: Ploegentoeslagen

Voor het werken in het Basisrooster, Artikel 2.3, is de volgende toeslag op het basismaandsalaris toegepast ter verkrijging van het schemamaandsalaris: 23,74%.
Voor het werken in het Huidig rooster 2019 Terminal, Artikel 2.4, is de toeslag 36.78%.
Voor het werken in het Variant rooster Terminal, Artikel 2.5 is de toeslag 37.40%.
Voor het werken in het Huidig rooster zonder nachtdiensten, Artikel 2.4 is de toeslag 35.20%.
Voor het werken in het Rooster TSW, geldend voor Bovenbouw, Onderbouw, Terminal Workshop en Crossdock, Artikel 2.6, is de toeslag 20.32%.
Voor het werken in het Rooster TSW, geldend voor Wasstraat, Warehouse en APK, Artikel 2.6, geldt er geen toeslag.
Voor het werken in het Rooster TSW 2, geldend voor APK, artikel 2.6, is de toeslag 15,32%.

Voor de berekeningen van ploegentoeslagen: zie Bijlage II.

Artikel 4.4: Extra uren, tijd-voor-tijd en verschoven uren

- Tijd-voor-tijd
  Wanneer bij arbeid op extra gewerkte gehele diensten de voorkeur wordt gegeven aan een vervangende vrije dag en een betaling van het toeslagdeel, dan bestaat hiertoe de mogelijkheid.
- Verschoven uren
  In geval van verspillen van diensten geldt de verschoven uren regeling. Voor elk uur dat ten opzichte van het rooster wordt verschoven wordt een extra toeslag betaald van 0,19% van het basismaandsalaris.

Artikel 4.5: Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen

- Percentages
  De te betalen extra uren en overuren worden in verband met de kalendermaandsalarissen en ten behoeve van een vereenvoudigde, zoveel mogelijk uniforme, administratieve verwerking noodzakelijkerwijs uitgedrukt in een percentage van het basismaandsalaris.
- Overuren en normale uren in percentage van het basismaandsalaris
  - Normale uren (in procenten van het basismaandsalaris):
    0,55%
  - Overurentoeslag (in procenten van het basismaandsalaris):
    0,893% = 50%
    1,042% = 75%
    1,20% = 200%
  - Overwerk wordt per dag opgeteld en afgerond naar boven op halve uren (1 overuur of minder af te rekenen als 1 uur) en per betalingsperiode verrekend.

	M	D	W	D	V	Z	Z
00.00-01.00	1,20%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
01.00-02.00	1,20%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
02.00-03.00	1,20%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
03.00-04.00	1,20%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
04.00-05.00	1,20%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
05.00-06.00	1,20%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
06.00-07.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
07.00-08.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
08.00-09.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
09.00-10.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
10.00-11.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
11.00-12.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
12.00-13.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
13.00-14.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
14.00-15.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%

15.00-16.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
16.00-17.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
17.00-18.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1.042%	1,20%
18.00-19.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1,20%	1,20%
19.00-20.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1,20%	1,20%
20.00-21.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1,20%	1,20%
21.00-22.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1,20%	1,20%
22.00-23.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1,20%	1,20%
23.00-24.00	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	0,893%	1,20%	1,20%

- Betaling voor arbeid op feestdagen
  De feestdag wordt geacht in te gaan om 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de ochtenddienst van de dag volgende op die feestdag. De betaling van het salaris voor in de arbeidsweek vallende feestdagen is inbegrepen in de bruto schemamaandsalarissen. De betaling voor arbeid op feestdagen wordt, voor tijden en diensten die zowel binnen als buiten het voor betrokkene geldende schema liggen, gesteld op 1,20% [200%] van het basismaandsalaris per uur.

Artikel 4.6: Bijzondere vergoedingen

Vergoeding voor opkomen buiten het rooster

Worden werknemers, die besteld zijn voor arbeid buiten het rooster of op feestdagen, niet tewerkgesteld, dan is aan hen verschuldigd het salaris over de tijd, waarvoor zij zijn besteld, doch niet worden tewerkgesteld en bovendien de eventuele vergoeding voor avond- en nachtarbeid, het geheel op basis van 0,74% van het basismaandsalaris voor elk uur, waarvoor avond- of nachttoeslag verschuldigd is.

Vergoeding voor stand-by

Werknemers, die uiterlijk bij de beëindiging van werkzaamheden op vrijdag op verzoek van het bedrijf zich beschikbaar houden, dienen zaterdags tussen 09.30 uur en 10.00 uur telefonisch instructies te vragen.
De vergoeding voor stand-by op zondag bedraagt 2.06% van het basis maandsalaris. Deze vergoeding is opgebouwd uit 1.03% voor de beschikbaarstelling en 1.03% voor het telefonisch vragen van instructies. Deze betaling komt boven alle andere betalingen

Artikel 4.7: Vakantietoeslag

- 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 1,3 basismaandsalaris, zoals deze geldt op het moment van de uitkering.
  De vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand april over de maanden januari t/m december van dat desbetreffende jaar (vooraf betaling).
- 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.
- Werknemers, 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.
- 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.
- Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

Artikel 4.8: Afbouwregeling schematoeslagen
In geval wordt overgegaan van een hoger naar een lager betaald werkschema, dan wordt in de betreffende maand waarin dit plaatsvindt, de gebruikelijke betaling aangehouden. In de daaropvolgende drie maanden wordt 80% van het schematoeslagverschil als toeslag uitgekeerd; in de daaropvolgende drie maanden 60%; in de daaropvolgende drie maanden 40% en in de tiende tot en met de twaalfde maand 20% van het schematoeslagverschil, zodat na een jaar het juiste betalingsniveau is bereikt.

Artikel 4.9: Toeslag waarneming hogere functie
In geval van waarneming van een hogere functie door een botenbaas, zal het verschil in dagloon tussen eigen functie en waargenomen functie als toeslag worden uitbetaald. Deze afspraak is niet van toepassing op hen die reeds een persoonlijke toeslag, uit welke hoofde dan ook, ontvangen.

Wanneer TSW personeel als allround crossdock medewerker wordt ingezet is sprake waarneming van een hogere functie (schaal D). In dat geval zal het verschil in dagloon tussen eigen functie en waargenomen functie als toeslag worden uitbetaald.

Artikel 4.10: Mentortoeslag
Een mentor is een werknemer die incidenteel gedurende een bepaalde tijd een aantal mensen begeleidt. Gedurende de werkzaamheden als mentor ontvangt de werknemer een vergoeding van € 9,78 per dag. Het voorgaande heeft geen betrekking op werknemers voor wie werkzaamheden als mentor tot hun functie behoren (bijvoorbeeld toezichthouders).

Artikel 4.11: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval
Bij ziekte of ongeval zal het loon voor de duur van maximaal 104 weken worden doorbetaald.

1. Gedurende de eerste 52 weken geschiedt dit op basis van 100% loondoorbetaling. De reiskosten woon-werk en het koffiegeld worden na 1 maand volledige arbeidsongeschiktheid tijdelijk stopgezet.
2. Gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid zal de loondoorbetaling 70% bedragen. Voor elk vol jaar dienstverband (peildatum aanvang arbeidsongeschiktheid) wordt de uitkering gedurende één maand aangevuld tot 100%.
3. Gedurende het derde ziektejaar wordt bij 24 jaar dienstverband of langer een aanvulling gegeven gedurende 12 maanden tot 80% van het laatst verdiende loon, als aanvulling op de IVA/WGA uitkering.
4. Indien er tegenover een derde rechtens aanspraak gemaakt kan worden, vanwege de betrokkenheid bij het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid en de daarmee gepaard gaande loonderving, zal de werknemer het recht van regres overdragen aan de werkgever.
5. Onder derden als bedoeld in deze bepaling worden niet verstaan de echtgenoot/echtgenote en de met de werknemer samenwonende personen.
6. De overdracht van rechten en aanspraken jegens derden ter zake van de arbeidsongeschiktheid heeft enkel en alleen betrekking op de loonkosten.
7. De werknemer die wegens ziekte of ongeval op een feestdag geen arbeid verricht, ontvangt geen feestdagentoeslag over deze dag.
8. De werknemer, die op een feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.
9. De werknemer, die op een feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling over een halve dienst.

Artikel 4.12: WGA-premie
In 2006 is door centrale sociale partners de afspraak gemaakt m.b.t. een 50/50 verdeling van de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte) premie. In afwijking hiervan zal de werkgever de gehele WGA premie voor zijn rekening nemen. Dit betekent dat er geen inhouding van premie op het loon van de werknemers plaats zal vinden.

Artikel 4.13: WGA-hiaatverzekering en WGA-excedentverzekering

Bij de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte) kunnen situaties ontstaan waarbij de werknemer in inkomen daalt tot beneden een niveau van 70% van het laatstverdiende inkomen. Er wordt een WGA – hiaat verzekering afgesloten die, ongeacht de mate van arbeidsongeschiktheid en ongeacht de mate van benutting van de resterende verdiencapaciteit, een inkomen van tenminste 70% van het laatst verdiende loon garandeert. De premie van de WGA – hiaat verzekering komt voor rekening van de werknemer.

Voor de werknemers met een inkomen boven de loongrens sociale verzekeringen wordt, eveneens voor rekening van de werknemer, door de werkgever de mogelijkheid geboden een zogenaamde WGA – excedent verzekering af te sluiten om ook in deze gevallen tot 70% laatstverdiend inkomen te komen. Vanaf 2022 wordt de WGA-excedentverzekering afgesloten door de werkgever en komen de kosten hiervoor voor rekening van de werkgever.

Artikel 4.15: Reiskostenvergoeding

Regeling voor medewerkers in dienst voor 1 juni 2015

Als uitgangspunt geldt de vergoeding van 2017. Jaarlijks per 1 januari wordt dit bedrag verhoogd met hetzelfde percentage dat geldt voor de Automatische Prijs Compensatie (APC) .
De vergoeding zal niet hoger worden wanneer medewerkers zelf besluiten verder van de werklocatie (nu: Vlaardingen) te gaan wonen. De vergoeding zal wel lager worden indien medewerkers dichter bij hun werklocatie gaan wonen.

Regeling voor medewerkers in dienst na 1 juni 2015

Voor medewerkers in dienst na 1 juni 2015 geldt een woon-werkverkeervergoeding per maand zoals reeds is opgenomen in het salaris (zie Artikel 4.1). Dat betekent dat in de APC verhoging van het loon ook het deel ter zake van de vergoeding woon-werkverkeer wordt verhoogd met de APC.

Artikel 4.16: Vakbondscontributie

De werkgever is bereid om de door de werknemer betaalde vakbondscontributie "fiscaal vriendelijk" te behandelen. In de praktijk betekent dit dat de werknemer uiterlijk in november bij de werkgever het bewijs inlevert dat hij vakbondslid is en zijn contributie heeft betaald. De werkgever zal vervolgens deze betaalde contributie op het brutosalaris van de maand december in mindering brengen, zodat over dit bedrag geen belasting behoeft te worden betaald. Deze regeling blijft van toepassing zolang dit fiscaal toegestaan is.

Artikel 4.17: Werkgeversbijdrage zorgverzekering

De werkgeversbijdrage geldt voor de eigen werknemers die een basisverzekering en een aanvullende verzekering hebben afgesloten met het meest uitgebreide fysiotherapiepakket dat binnen de zorgverzekering van de desbetreffende werknemer mogelijk is. De werkgever zal een bedrag ter grote van 1.5% over de loonsom over het voorgaande jaar ter beschikking stellen aan werknemers die aan bovenstaande criteria voldoen. Het doel is om 'goed verzekeren' te stimuleren. Dit komt de gezondheid, maar ook een lager ziekteverzuim ten goede.

Artikel 4.18: Vergoeding BHV/EHBO diploma

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig BHV/EHBO-diploma, zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend. De hoogte van deze vergoeding bedraagt per € 23,94 per maand.

Artikel 4.19: Vergoeding diploma Gevaarlijke Stoffen

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig diploma "Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen" zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht –een vergoeding worden toegekend. De hoogte van deze vergoeding bedraagt € 23,94 per maand.

5. REGELINGEN VOOR DE OUDE DAG

Artikel 5.1: Pensioenvoorzieningen 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.
   Voor de regelingen, die daaraan vooraf gingen, kunnen de oudere cao's worden geraadpleegd; deze zijn onder andere beschikbaar bij de werkgever.
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 de addenda kunnen rechten worden ontleend.
3. 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.

Artikel 5.2: Pensioenvoorzieningen

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende werknemers zijn door de werkgever een tweetal pensioenregelingen tot 1 april 2017 ondergebracht bij OPTAS Pensioenen NV (100% dochteronderneming van Aegon N.V.). Vanaf 1 april 2017 zijn de beide pensioenregelingen verzekerd bij Cappital (eveneens 100% dochteronderneming van Aegon N.V.).

<u>Periode vanaf 1 januari 2018</u>

Per 1 januari 2018 zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd, namelijk:

1. De pensioenrichtleeftijd is verhoogd van 67 jaar naar 68 jaar.
2. Het laatste cohort is verlengd naar 68 jaar en de beschikbare premie van dit cohort is aangepast.
3. De risicodekkingen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden zijn aangepast aan het extra dienstjaar.
4. Het 'knipbedrag 2015' is om fiscale redenen per 31 december 2017 komen te vervallen.
5. Door de invoering van een marktrentestaffel is er meer fiscale ruimte ontstaan. Om die reden hebben cao-partijen besloten met ingang van 1 januari 2018 de premiestaffel van de B-regeling te verbeteren in de fiscale ruimte van de marktrentestaffel.

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen zijn hieronder vermeld.

A-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden.
- Beschikbare premieregeling.
- Toetredingsleeftijd 20 jaar.
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2018: maximum € 105.075) minus de franchise.
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2018: € 13.344).
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 94,66% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

  20 – 24 jaar 7,57%
  25 – 29 jaar 8,80%
  30 – 34 jaar 10,22%
  35 – 39 jaar 11,83%
  40 – 44 jaar 13,82%
  45 – 49 jaar 16,09%
  50 – 54 jaar 18,74%
  55 – 59 jaar 22,06%
  60 – 64 jaar 26,22%
  65 – 67 jaar 30,39%.
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,9% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2018: € 14.297).

- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen1,16% per deelnemersjaar vanaf datum in dienst 'exclusief knipbedrag 2015') 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 (2018: maximum € 105.075) minus de franchise.
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2018: € 13.344)
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 104,57% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

  20 – 24 jaar 8,37%
  25 – 29 jaar 9,73%
  30 – 34 jaar 11,29%
  35 – 39 jaar 13,07%
  40 – 44 jaar 15,27%
  45 – 49 jaar 17,78%
  50 – 54 jaar 20,70%
  55 – 59 jaar 24,36%
  60 – 64 jaar 28,97%
  65 – 67 jaar 33,57%

  Door de verbetering van de premiestaffel per 1 januari 2018 wordt het volledige pensioenbudget vanaf genoemde datum weer aangewend in de B-regeling
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,9% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2018: € 14.297).
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998 exclusief 'knipbedrag 2015') zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.
- Het niet gebruikte pensioenbudget voor de deelnemers van de B-regeling over de jaren 2015, 2016 en 2017 is per 31 december 2017 gestort in de bruto pensioenregeling bij Cappital. Hiermee is het gereserveerde budget' over de jaren 2015 t/m 2017 volledig aangewend.

<u>Periode vanaf 1 januari 2019</u>
Per 1 januari 2019 zijn zowel de A- als de B-regeling niet gewijzigd. Wel zijn een aantal bedragen geïndexeerd, namelijk:

- Maximum pensioengevend jaarsalaris € 107.593 (2018: € 105.075).
- 100/75 AOW-franchise € 13.785 (2018: € 13.344)
- 100/70 AOW-franchise (t.b.v. eigen bijdrage) € 14.770 (2018: € 14.297)

Artikel 5.3.a: Senioren Fit Regeling (SFR)
Met ingang van 1 januari 2015 is de bestaande FIT Regeling verbeterd en kunnen de werknemers uit de geboortejaren 1950 -1959 onder voorwaarden een keuze maken uit de volgende mogelijkheden:

- Maximaal 3½ jaar, in een aaneengesloten periode direct voorafgaande aan het uittreden, 80% werken tegen 95% loon.
- Gedurende 3 jaar, direct voorafgaande aan het uittreden, waarvan een aaneengesloten periode van 2½ jaar 80% werken tegen 95% loon, met aansluitend een half jaar 60% werken tegen 95% loon.
- De pensioenopbouw zal bij beide regelingen gedurende deze periode 100% zijn.

De voorwaarden voor het gebruik maken van deze regeling zijn als volgt;

1. Een werknemer kan er voor kiezen om voor een kortere periode of in zijn geheel niet toe te treden.
2. Bij deelname aan de SFR is overwerk niet toegestaan met uitzondering van in het rooster opgenomen overwerk.

3. Men kan aan de regeling deelnemen voor een maximale periode van 3½ jaar tot aan pensioengerechtigde leeftijd (op dit moment max. 67 jaar). De deelnemer kan eerder uittreden (tussen 65 en 67 jaar) en kan in die periode waarin hij geen AOW ontvangt (voor nu < 67 jaar), aanspraak maken op de dienstjarenregeling als compensatie conform de reglementen van SVBPVH. Afhankelijk van de keuze van het uittredingsmoment kan de seniorenfitregeling ingaan. Om aanspraak te kunnen maken op de dienstjarenregeling moet tenminste een half jaar vóór uittreding gebruik zijn gemaakt van de SFR.
4. Vrije dagen vallend onder de SFR zullen, net zoals adv-dagen, vrije dagen i.v.m. leeftijd (Artikel 3.2) en vrije dagen vanuit Artikel 5.5 (90% dagen) pro-rata worden toegekend. Bij 80% werken, bestaat het recht op 80% van deze dagen.
   Een uitzondering zal Artikel 5.4: B10 regeling lid d zijn. Deze regeling houdt in dat werknemers het laatste jaar voor hun uittreden een dag per week minder zullen werken met behoud van loon. Deze regeling zal worden gekoppeld aan de SFR. Hierdoor kunnen werknemers die voor optie I hebben gekozen het laatste jaar 60% werken tegen 95% loon en 100% pensioen opbouw.
   Voor werknemers die voor optie II hebben gekozen werken zullen de dagen uit artikel B10 zodanig naar voren worden gehaald dat ook zij hetzelfde saldo dagen krijgen maar vanwege de 50% regel (ter voorkoming van de RVU strafkorting) al eerder die dagen zullen gaan opnemen. Bij het aangaan van de regeling zal door DFDS Seaways BV een berekening worden uitgevoerd.
   Om ouderen maximaal de kans te geven om de laatste jaren zo weinig mogelijk te werken kunnen zij verlofdagen sparen, zie Artikel 3.1.6e.
5. De arbeidstijdverkorting als gevolg van de deelname aan de SFR zal wekelijks worden ingeroosterd op vaste dagen.
6. Vrije dagen zoals genoemd in lid 4 van dit artikel (met uitzondering van reguliere vakantiedagen) worden door de werkgever ingeroosterd en zijn bindend voor de werknemer die gebruik maakt van de SFR.

Voor het financieren van de SFR worden achtereenvolgens de volgende financieringsbronnen gebruikt;

a. <u>Bijdragen vanuit de STIVU</u>
   De kosten van de SFR worden deels gedekt door een verstrekking uit de STIVU. Per deelnemende werknemer wordt per jaar, gedurende maximaal 2 jaar, een bedrag van € 7.000 (derhalve in totaal maximaal, € 14.000) beschikbaar gesteld.
b. <u>Bijdragen vanuit de SVBPVH</u>
   De kosten van de SFR worden deels gedekt door een verstrekking uit de SVBPVH. Per deelnemende werknemer wordt per jaar, gedurende maximaal 2 jaar, een bedrag van € 6.250 (derhalve in totaal maximaal, € 12.500) beschikbaar gesteld. Het opschuiven van de AOW leeftijd zal gecompenseerd worden conform de reglementen van SVBPVH. Indien de subsidie voor redenen geheel en/of gedeeltelijk wordt beëindigd, eindigt de SFR, maar zullen partijen opnieuw met elkaar in overleg treden.
c. <u>Bijdragen uit de STIVU reserveringen vanaf juli 2010 tot 1 januari 2012</u>

Gereserveerd bedrag € 100.000 (artikel 25 lid c cao)

Een door de werkgever gereserveerd bedrag van €100.000 (gereserveerd na het ingaan van de premie holiday over de periode juli 2010 tot en met 31 december 2011) Nu over de ouderenregelingen voor 60-69 en 70-76 financieringsafspraken zijn gemaakt hoeft het gereserveerde geld daarvoor niet ingezet te worden. Er is sprake van geoormerkt geld dat bestemd is voor ouderenregelingen en is opgebracht door hen die aan de STIVU betaald hebben.
Overeengekomen is dat het geld onder deze groep werknemers (geboortejaren 1950 1976) gelijkelijk verdeeld zal worden door storting op de NHP rekening.

d. <u>Overige kosten DFDS Seaways BV</u>
   De bovengenoemde financieringsbronnen zullen naar schatting 2/3 van de kosten dekken, verschillen ten opzichte van de beschikbare gelden en de werkelijke kosten komen voor rekening van DFDS Seaways BV.
e. <u>Bijdragen uit de AOW Vitaliteitregeling</u>
   De AOW Vitaliteitregeling is fiscaal niet meer mogelijk per 31 december 2013 (alternatief is de SFR). De hiervoor gereserveerde gelden, te weten 1,7% van de loonsom inclusief overwerk, zullen worden gebruikt voor de nieuwe regeling voor de geboortejaren 1960 en jonger.

De volledige regeling alsmede de voorwaarden zijn omschreven in de 'FIT-reglementen van STIVU, SVBPVH en in dit cao artikel. Voor toetreding tot de regeling(en) dient tijdig een zogeheten FIT-overeenkomst tussen werkgever en werknemers te worden opgesteld. Tevens kan een werknemer in aanmerking komen voor een bijdrage uit de Dienstjarenregeling.

Alleen aan de reglementen van de FIT-regeling(en) alsmede aan het Dienstjarenreglement kunnen rechten worden ontleend. De Toetsingscommissie van zowel STIVU als SVBPVH bepaalt of de definitieve toetreding mogelijk is en in welke mate een bijdrage beschikbaar wordt gesteld.
Mocht de bijdrage vanuit STIVU of SVBPVH op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen voor de in aanmerking komende werknemers.

Senioren Fit Regeling (SFR) en Eerder Stoppen Met Werken (ESMW) geboortejaren 1960-1969

Medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1969 kunnen gebruik maken van een uitgebreide Senioren Fit Regeling (Optie 1) of van een combinatie van één jaar Senioren Fit Regeling en Eerder Stoppen Met Werken-regeling (optie 2).

Zowel optie 1 als optie 2 gelden onder voorbehoud van de bijdragen van SVBPVH en de Stivu.

Cao-partijen stappen naar voren om optie 2, Eerder Stoppen Met Werken (ESMW), af te spreken. Cao-partijen lopen hierbij vooruit op het verlengen en verruimen van het pensioenakkoord. Optie 2 geldt dus alleen indien dit juridisch en fiscaal toelaatbaar is en geldt niet als er een eindheffing van RVU-belasting wordt geheven. DFDS zal gezamenlijk met FNV Havens richting de landelijke politiek optrekken om de fiscale regels hiertoe aan te passen.

Optie 1:
Medewerkers uit de geboortejaren 1960-1969 kunnen maximaal 3½ jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de volgende Senioren Fit Regeling:

- Gedurende 3½ jaar, direct voorafgaande aan het uittreden, waarvan een aaneengesloten periode van 2½ jaar 80% werken tegen 95% loon, met aansluitend een jaar 60% werken tegen 95% loon.
- De pensioenopbouw zal gedurende deze periode 100% zijn.

De voorwaarden voor het gebruik maken van deze regeling zijn als volgt;

1. Een werknemer kan er voor kiezen om voor een kortere periode of in zijn geheel niet toe te treden.
2. Bij deelname aan de SFR is overwerk niet toegestaan met uitzondering van in het rooster opgenomen overwerk.
3. Vrije dagen vallend onder de SFR zullen, net zoals adv-dagen, vrije dagen i.v.m. leeftijd (Artikel 3.2) en vrije dagen vanuit Artikel 5.5 (90% dagen) pro-rata worden toegekend.
4. De arbeidstijdverkorting als gevolg van de deelname aan de SFR zal wekelijks worden ingeroosterd op vaste dagen.
5. Vrije dagen zoals genoemd in lid 3 van dit artikel (met uitzondering van reguliere vakantiedagen) worden door de werkgever ingeroosterd en zijn bindend voor de werknemer die gebruik maakt van de SFR.

Optie 2:
Eerder stoppen met werken-regeling (ESMW) die werknemers naast een aantal 'duurzame inzetbaarheidsafspraken' in de gelegenheid stelt op een gezonde manier vervroegd met hun werkzame leven te stoppen.

Vanaf 64 jaar tot 65 jaar heeft de werknemer het recht om 80% te gaan werken tegen 100% betaling en 100% pensioen. Op deze regeling zijn van toepassing dezelfde voorwaarden als geldende voor de SFR. Zie de voorwaarden bij optie 1 van dit artikel.

Vervolgens vanaf 65 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen medewerkers gebruik gaan maken van een eerder stoppen met werken-regeling (ESMW), die op basis van een model voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de DFDS-situatie berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt. Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin Functielijst, Dienstjaren en Rooster worden gecombineerd. Deze matrix is gebaseerd op het zwaar werk model van FNV Havens waarbij medewerkers worden gewogen door een Begeleidingscommissie uit de RoRo-sector.

Vanaf 65-jarige leeftijd ontvangen zij het door de overheid jaarlijks vastgestelde RVU-vrijgestelde bedrag ter hoogte van de bruto AOW ongehuwde uitkering (circa € 22.000,- per jaar) plus de te missen pensioenpremie (circa € 15.000,- per jaar).

Het maximale aantal maanden ESMW volgt het aantal maanden waarmee de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de cao voor de individuele medewerker wordt verhoogd. In de huidige financieringssystematiek is rekening gehouden met maximaal 24 maanden. Indien de AOW-leeftijd hoger wordt dan 67 jaar zal tijdens het cao-overleg aanvullende financiering afgesproken worden.

Op basis van de jaarlijkse evaluaties bespreken cao-partijen uiterlijk 1 januari 2023 hoe invulling zou kunnen worden gegeven aan voortzetting van de ESMW-regeling voor toekomstige geboortejaren in een volgende cao.

Artikel 5.3.b: Financieringsbronnen voor Senioren Fit Regeling (SFR) en Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)

Regeling geboortejaren 1960-1969
De afspraken zoals deze zijn vastgelegd voor SFR en ESMW geboortejaren 1960 t/m 1969 worden gefinancierd uit de eerder gereserveerde gelden periode 1-1-2013 tot en met 2021 te weten 1,7% van de jaarlijkse loonsom inclusief overwerk. Daarnaast is er afgesproken dat er in de CAO-periode 2021-2023 structureel 0,94% extra financiering beschikbaar wordt gesteld aan de financiering van deze afspraken.

Regeling geboortejaren 1970-1976
Op dit moment is volstrekt niet duidelijk wat in de toekomst tot de mogelijkheden behoort om een soortgelijke regeling voor deze groep te treffen. Dat er een regeling zal komen ligt vast. Voor deze groep is de reservering van 1,7% loonsom vanaf 2022 beschikbaar. Pas in 2034 zal de eerste werknemer van deze regeling gebruik kunnen maken. Partijen zullen verdere afspraken maken wanneer deze groep in beeld gaat komen.

Nadat ook deze gelden zijn besteed is de werkgever niet langer gehouden tot reserveringen.

Artikel 5.4: Afbouw zware elementen richting AOW-gerechtigde leeftijd

a. Vrijstelling van aanmeren en/of spannen voor werknemers die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt, indien de medewerker de werkgever hiertoe verzoekt */**/***.
   * Indien bijzondere gevallen daartoe aanleiding geven, kan van de toepassing van de gevraagde regeling worden afgeweken.
   ** Met spannen wordt in deze context bedoeld het spannen van gehele dekken en niet één of enkele units.
   *** Met aanmeren wordt niet bedoeld ontmeren.

b. Vrijstelling van zaterdagarbeid voor werknemers die 5 jaar of korter verwijderd zijn van de voor hen geldende AOW-gerechtigde leeftijd, met behoud van pensioenaanspraken op 12 zaterdagen van elk 3,66% van het basismaandsalaris****.
   **** Dit betekent dat de gehele pensioenpremie daarover ten laste van de werkgever komt. Deze regelingen gelden niet voor werknemers die alleen in de dagdienst en niet op zaterdag werken.

c. Vrijstelling van nachtwerk voor werknemers die 2 jaar of korter verwijderd zijn van de voor hen geldende AOW-gerechtigde leeftijd, met behoud van pensioenaanspraken over de toeslag voor 3 maanden nachtarbeid overeenkomend met 26,21% van één basismaandsalaris·

***** Voor de geboortejaren 50-59 blijft de oude B10 regeling lid d bestaan. Zie cao 2018-2020 artikel 5.4.

Artikel 5.5: 90% dagen
Vrije dagen voor werknemers die 10 jaar of korter verwijderd zijn van hun AOW-gerechtige leeftijd
Werknemers in de laatste 10 jaar voor de voor hen geldende AOW-gerechtigde leeftijd kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

Tijd in jaren voor bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	Aantal 90% dagen per jaar
10	2
9	3
8	4
7	5
6	6
5	7
4	8
3	10
2	15
1	15

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata berekend worden.
Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen 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 90% van het basis- resp. schemasalaris, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed.
Dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.
Bij verschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd van overheidswege zullen de dagen van de werknemer die zich in deze tabel bevindt, niet worden aangetast in het betreffende jaar.

6. EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 6.1: Uitkering bij overlijden
Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn basis- resp. schemamaandsalaris. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

a. de echtgenoot/echtgenote; waaronder huwelijk/geregistreerd partnerschap/samenlevingsovereenkomst
b. bij het ontbreken van een echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
c. bij ontbreken van de onder a. en b. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Artikel 6.2: ANW-hiaatverzekering
Werknemers kunnen zich verzekeren voor het zogenaamde ANW-hiaat. Met een ANW-hiaatverzekering kan een extra uitkering voor de partner worden verzekerd, naast het partnerpensioen, na overlijden van de medewerker. De premie van deze verzekering is voor rekening van de werkgever. Werknemers zijn te allen tijde zelf verantwoordelijk voor het doorgeven van de juiste informatie met betrekking tot hun partner.

Artikel 6.3: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid
Na 104 weken eindigt de loondoorbetalingverplichting ex artikel 7:629 BW. Beëindiging van het dienstverband geschiedt via UWV of via de kantonrechter met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Artikel 6.4: Einde dienstverband door bereiken AOW leeftijd
De dienstbetrekking met DFDS Seaways BV. Eindigt op de dag waarop de voor de werknemer geldende AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe opzegging vereist is.

Artikel 6.5: Reparatie 3 jaar WW en WGA verzekering
Partijen waren reeds overeengekomen om het derde jaar WW alsmede de WGA verzekering te repareren en geven thans als volgt invulling aan deze afspraak.

<u>WW derde jaar</u>
DFDS zal de uitkering voor het derde jaar voor haar rekening nemen. Wanneer de arbeidsovereenkomst met een medewerker wordt beëindigd – anders dan om redenen als vermeld in artikel 7:678 BW – zal conform de regels van het UWV van 2015 de duur van de WW worden berekend.
Zo de alsdan berekende lengte van de uitkering de geldende WW periode overschrijdt zal DFDS over de maanden waarover de werknemer geen WW ontvangt een uitkering verstrekken van 70% van het laatst verdiende loon. Deze uitkering wordt uitbetaald met de met de eindafrekening van de werknemer en zal niet in mindering worden gebracht op uit de wet of cao voortvloeiende ontslagvergoedingen

<u>WGA verzekering gedurende derde jaar WW</u>
Op dit moment wordt door AON (mede op initiatief van nadere Havenbedrijven) onderzocht of en onder welke voorwaarden er voor dit soort gevallen een WGA verzekering is af te sluiten. Zodra daar helderheid zullen partijen nader overleggen over aansluiting en de kosten verdeling.

Deze regeling gaat in per 1 januari 2018 en is niet van toepassing op medewerkers die voor deze datum een WW traject zijn ingegaan of waarmee voor deze datum een ontslagregeling /getekende vaststellingsovereenkomst is overeengekomen.

BIJLAGE I: ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Tijdens een periodiek overleg van 26 Maart 2025 en het contact daarna is er afgesproken dat de cao met 1 jaar verlengd wordt tot en met 31 December 2025.

BIJLAGE II: BEREKENING PLOEGENTOESLAGEN

PERCENTAGES	
08.00 uur t/m 16.00 uur	0%
16.00 uur t/m 24.00 uur	35%
24.00 uur t/m 08.00 uur	45%
uren op zaterdag	60%
uren op zondag	200%

Basisrooster Terminal						
	tijden	weken	dagen	uren	percentage	
7 weken dagdienst – 08.00-16.30 uur	08.00-16.30	7	5	7,25	0%	0,00
7 weken avonddienst – 16.30-00.45 uur	16.30-24.00	7	4	7,75	35%	75,95
	16.30-24.00	7	1	7,00	35%	17,15
	24.00-00.45	7	1	0,75	60%	3,15
6 zaterdagen – 08.00-16.30 uur	08.00-16.30	7	1	7,75	60%	32,55
Totaal Toeslag				30,50		128,80
Aantal uren per 14 weken			542,50			
Ploegentoeslag			**23,74%**			

Huidig rooster 2019 Terminal						
	tijden	weken	dagen	uren	percentage	
6 weken dagdienst – 07.00-15.30 uur	07.00-08.00	6	5	1,00	45%	13,50
	08.00-15.30	6	5	6,75	0%	0,00
6 weken avonddienst – 15.30-23.45 uur	15.30-16.00	6	5	0,50	0%	0,00
	16.00-23.45	6	5	7,00	35%	73,50
2 weken nachtdienst – 03.00-11.15 uur	03.00-08.00	2	4	5,00	45%	18,00
	08.00-11.15	2	4	2,75	0%	0,00
	03.00-11.15	2	1	7,75	60%	9,30
5 zaterdagen – 08.00-16.30 uur	08.00-16.30	5	1	7,75	60%	23,25
4 zondagen – 08.00-16.30 uur	08.00-16.30	4	1	7,75	200%	62,00
Totaal Toeslag				46,25		199,55
Aantal uren per 14 weken			542,50			
Ploegentoeslag			**36,78%**			

Variant rooster Terminal						
	tijden	weken	dagen	uren	percentage	
5 weken dagdienst - 07.00-15.30 uur	07.00-08.00	5	5	1,00	45%	11,25
	08.00-15.30	5	5	6,75	0%	0,00
1 week dagdienst laat 11.30-20.00 uur	11.30-16.00	1	4	3,75	0%	0,00
	16.00-20.00	1	4	4,00	35%	5,60
6 weken avonddienst - 15.30-23.45 uur	15.30-16.00	6	5	0,50	0%	0,00
	16.00-23.45	6	5	7,00	35%	73,50
2 weken nachtdienst 03.00-11.15 uur	03.00-08.00	2	4	5,00	45%	18,00
	08.00-11.15	2	4	2,75	0%	0,00
	03.00-11.15	2	1	7,75	60%	9,30
5 zaterdagen – 08.00-16.30 uur	08.00-16.30	5	1	7,75	60%	23,25
4 zondagen – 08.00-16.30 uur	08.00-16.30	4	1	7,75	200%	62,00
Totaal Toeslag				54,00		202,90
Aantal uren per 14 weken			542,50			
Ploegentoeslag			**37,40%**			

Rooster Terminal zonder nachtdiensten						
	tijden	weken	dagen	uren	percentage	
6 weken dagdienst - 07.00-15.30 uur	07.00-08.00	6	5	1,00	45%	13,50
	08.00-15.30	6	5	6,75	0%	0,00
6 weken avonddienst - 16.50-23.45 uur	15.30-16.00	6	5	0,50	0%	0,00
	16.00-23.45	6	5	7,00	35%	73,50
1 week dagdienst - 07.00-15.30 uur	07.00-08.00	1	4	1,00	45%	1,80
	08.00-15.30	1	4	6,75	0%	0,00
1 week avonddienst - 16.50-23.45 uur	15.30-16.00	1	5	0,50	0%	0,00
	16.00-23.45	1	5	7,00	35%	12,25
6 zaterdagen – 08.00-16.30 uur	08.00-16.30	6	1	7,75	60%	27,90
4 zondagen – 08.00-16.30 uur	08.00-16.30	4	1	7,75	200%	62,00
Totaal Toeslag				46,00		190,95
Aantal uren per 14 weken			542,50			
Ploegentoeslag			**35,20%**			

Rooster TSW per 1 april 2018 **geldend voor Bovenbouw, Onderbouw, Terminal Workshop en Crossdock**						
	tijden	weken	dagen	uren	percentage	
6 weken dagdienst - 07.00-15.30 uur	07.00-08.00	6	5	1,00	45,%	13,50
	08.00-15.30	6	5	6,75	0,%	0,00
6 weken avonddienst - 13.30 - 22.00 uur	13.30-16.00	6	5	2,25	0,%	0,00
	16.00-22.00	6	5	5,50	35,%	57,75
5 zaterdagen – 08.00-16.30 uur	08.00-16.30	5	1	7,75	60%	23,25
Totaal Toeslag				23,25		94,50
Aantal uren per 12 weken			465,00			
Ploegentoeslag			**20,32%**			

Rooster TSW 2 per 1 januari 2024 **Geldend voor APK als alternatief op rooster TSW per 1 april 2018**						
1 week dagdienst	07.00-08.00	1	5	1,00	45%	2,25
	08.00-15.30	1	5	6,75	0%	0,00
1 week avonddienst	13.30-16.00	1	5	2,25	0%	0,00
	16.00-22.00	1	5	5,50	35%	9,63
Totaal Toeslag						11,88
Aantal uren per 2 weken			77,50			
Ploegentoeslag			**15,32%**			

BIJLAGE III: NADERE UITWERKING OVERWERK OP ZONDAG

De werkgever heeft vanaf 1 juli 2011 iedereen, werkzaam volgens Huidig rooster uit Artikel 2.4 van deze cao, gegarandeerd te kunnen overwerken op zondag. Hierdoor is er geen sprake meer van garantiebetalingen en de onzekerheid over wel of geen compensatiedag; iedereen die komt werken op zondag heeft recht op de overwerkbetaling en de compensatiedag.

Uitvoering van de afspraak;
Indien men niet overwerkt op zondag (vakantie) vervalt de overwerkbetaling van 9.3% (7.75 uur *1.20 [200%] en de compensatiedag. Het blijft immers overwerk. Er bestaat dan de mogelijkheid om de compensatie dag te vervangen voor een vrije dag (bij ziekte zal het recht op de overwerkbetaling blijven bestaan).

Om onduidelijkheid voor de werknemers te voorkomen zal de 9.3% voor een niet gewerkte zondag niet van de ploegentoeslag worden afgetrokken en wordt er het volgende alternatief geboden:

De waarde van de niet gewerkte zondag overwerk wordt van het bovenwettelijke vakantiedagen saldo afgetrokken. In het geval de werknemer niet meer over bovenwettelijke vakantiedagen beschikt, zal er wel worden overgegaan tot het verminderen van de ploegentoeslag met 9.3%.

Wegens de aard van ADV dagen komen deze niet in aanmerking voor het compenseren van een niet gewerkte zondag, ADV dagen kunnen niet worden uitbetaald of meegenomen naar het volgende jaar.
Andere vrije dagen welke in de cao staan vermeld (bv voor oudere werknemers) zijn uitgesloten van de bovenstaande regeling, daar deze dagen een specifiek doeleinde dienen.

Berekening in geval van vakantiedagen

Waarde van 1 vakantieuur
Maandsalaris x 12
Vakantiegeld (maandsalaris x 1.3)
Ploegentoeslag (25.35%)
(Totaal/ werkbare dagen voor lopend jaar) = waarde van 1 vakantiedag / 7 ¾ = waarde van 1 vakantie uur

Waarde van 1 dag overwerk op zondag
(9.3% x maandsalaris) + ((9.3% x maandsalaris) x% werkgeversbijdrage pensioen (persoonsgebonden))** = waarde van een zondag overwerken.
** Voor werknemers binnen de A-regeling wordt pensioen betaald over overwerk. Voor deze mensen wordt de werkgeversbijdrage pensioen in mindering gebracht.
Er wordt dus wel pensioen opgebouwd over de 9.3%, de kosten worden enkel volledig betaald door de werknemer. (Voor de mensen in de B-regeling is dit niet van toepassing, binnen deze regeling wordt geen pensioen opgebouwd over overwerk)

Voorbeeld:

Bruto jaarsalaris:	€ 2.992,50 x 12 =	€ 35.910,00
Vakantiegeld:	€ 2.992,50 x 1.3 =	€ 3.890,25
Ploegentoeslag:	€ 35.070 x 25.35% =	€ 8.890,25
	€	48.690,50

Waarde van 1 vakantieuur
€ 48.690,50 / 260* = € 187.27 / 7 ¾ = € 24.16 per uur.
* 260: aantal werkbare dagen 2011. Voor 2012 bedraagt het aantal werkbare dagen 261.

Waarde van 1 dag overwerk op zondag:
9.3% x € 2.992,50 + ((9.3% x 2992.50) x 5.85%) = € 294.58
(de 5,85% is een voorbeeld; het percentage is voor een ieder verschillend)

Hoeveelheid benodigde vakantieuren voor 1 dag overwerk op zondag:
€ 294.58 / € 24.16 = 12.19 vakantieuren.

BIJLAGE IV: FUNCTIELIJSTEN/TAAKOMSCHRIJVINGEN

Taakgroep Poolmedewerker A
Globale Taakomschrijving
Algemeen
Werknemers in bezit van certificaat havenwerker of afgelegde proef van vakbekwaamheid die werkzaamheden verrichten van eenvoudige aard waarvoor een zekere mate van vak- en/of bedrijfskennis nodig is en die met enige mate van zelfstandigheid worden verricht.
Specifiek o.a.

- Rekening houdend met kennis en ervaring alle voorkomende operationele (incl. stuwage) en onderhoudstaken, inclusief die aan gebouwen en terreinen
- Eenvoudige technische taken zoals de opbouw van trailers, schilderwerk en het wassen van trailers, niet zijnde chauffeurswerkzaamheden

Taakgroep Poolmedewerker B
Globale Taakomschrijving
Algemeen
Werknemers in bezit van certificaat havenwerker en technische kennis op LBO-niveau die grotendeels zelfstandig werkzaamheden verrichten waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis nodig is.
Specifiek o.a.

- Rekening houdend met kennis en ervaring alle voorkomende operationele (incl. stuwage) en onderhoudstaken, inclusief die aan gebouwen en terreinen
- Bedienen aan de wal van mechanische hef- en/of transportwerktuigen (met certificaat terminaltrekkerchauffeur en/of vorkheftruckchauffeur en/of opleiding op het bedrijf).
- Verrichten van alle voorkomende technische zaken

Taakgroep Poolmedewerker C
Globale Taakomschrijving
Algemeen
Werknemers die zelfstandig werkzaamheden verrichten waarvoor een gedegen vak- en bedrijfskennis nodig is en in bezit van de certificaten havenwerker en terminaltrekkerchauffeur en/of opleidingen op het bedrijf.
Specifiek o.a.

- Alle voorkomende operationele (incl. stuwage) en onderhoudstaken, inclusief die aan gebouwen en terreinen
- Het bedienen zowel aan de wal als aan boord van schepen van mechanische hef- en/of transportwerktuigen (met certificaat terminaltrekkerchauffeur en/of opleidingen op het bedrijf).
- Het zelfstandig verrichten van alle voorkomende technische taken
- Kan eveneens worden tewerkgesteld voor alle functies die behoren tot poolmedewerker A en B

Taakgroep Poolmedewerker D
Globale Taakomschrijving
Algemeen
Allround medewerkers die geheel zelfstandig werkzaamheden verrichten waarvoor een gedegen vak- en bedrijfskennis nodig is, in het bezit van de certificaten terminaltrekkerchauffeur en controleur en/of opleidingen op het bedrijf alsmede een technische opleiding op MBO-niveau, inzetbaar zijn in alle functies en verantwoordelijk zijn gesteld voor het realiseren van bepaalde taken.
Specifiek o.a.

- Alle voorkomende operationele (incl. stuwage) en onderhoudstaken, inclusief die aan gebouwen en terreinen.
- Zijn multifunctioneel inzetbaar.
- Het zelfstandig verrichten van alle voorkomende technische taken en/of het zelfstandig oplossen van alle voorkomende technische problemen.
- APK-keurmeester.
- Verantwoordelijk gesteld voor bepaalde taken (o.a. bandenafdeling, checking, loods).
- Ook de reachstackerchauffeur, de forkliftchauffeur (niet zijnde heftruckchauffeur) en de topliftchauffeur worden in deze groep ingedeeld.

Taakgroep Poolmedewerker E
Globale Taakomschrijving
Algemeen
Allround medewerkers die geheel zelfstandig werkzaamheden verrichten waarvoor een gedegen specialistische vak- en bedrijfskennis nodig is, in het bezit van de certificaten terminaltrekkerchauffeur en controleur en/of opleidingen op het bedrijf, alsmede een technische opleiding op MBO-niveau, inzetbaar zijn in alle functies en verantwoordelijk zijn gesteld voor het realiseren van bepaalde taken. Tevens zijn zij schriftelijk aangesteld als meewerkend toezichthouder.

- Specifiek o.a.
- Plaatsvervangend meewerkend toezichthouder.

Taakgroep Poolmedewerker F
Globale Taakomschrijving
Algemeen
Meewerkende toezichthouders die verantwoordelijk zijn voor de coördinaties, voortgangscontrole en planning van de gang van zaken in meerdere taakgebieden, met inbegrip van de daaraan verbonden administratieve werkzaamheden.
Specifiek o.a.

- Verantwoordelijk voor de gang van zaken bij de operationele dienst (incl. stuwage), de loods en de technische dienst.

Taakgroep Terminal Coordinator
Globale Taakomschrijving
Algemeen
Toezichthouders die verantwoordelijk zijn voor de activiteiten in alle taakgebieden op de terminal en in de werkplaatsen en die enkele meewerkende toezichthouders onder zich hebben

Functieomschrijvingen TSW
Voor TSW personeel zijn aparte taakomschrijvingen en salarisschalen vastgesteld.

Het gaat om onderstaande functies:

- Shunt/Wasstraat chauffeur – schaal B
- Medewerker Crossdock – schaal B
- Monteur Trailers Bovenbouw - schaal B
- Monteur Trailers Onderbouw en Bovenbouw - schaal C
- Monteur Terminal Workshop - schaal D
- Medewerker Allround Crossdock - schaal D
- APK Keurmeester - schaal D
- Warehouse Coordinator – schaal D
- Meewerkend Voorman Trailers Onderbouw en Bovenbouw- schaal E
- Meewerkend Voorman Terminal Workshop – schaal E
- Meewerkend Voorman Crossdock – schaal E

Functie titel:	**Poolmedewerker B**
Taak:	**Shunt- & Wasstraat Chauffeur**
Afdeling:	Technical Services Workshop (TSW)
Rapporteert aan:	Supervisor TSW & Assets
Lokatie:	Rotterdam (Vlaardingen)

Doel van de functie:

Het, op efficiënte en correcte wijze, uitvoeren van werkzaamheden gerelateerd aan het shunten en wassen van trailers van klanten.

Omschrijving van de meest voorkomende werkzaamheden

Algemeen
- Shunten van ladingeenheden.
- Wassen (binnen- en buitenkant) van trailers van klanten.
- Bedienen van de wasinstallatie.
- Overige werkzaamheden in de geest van deze functie welke redelijkerwijze verwacht/gevraagd kunnen worden.

Veiligheid
- Correct gebruik van PBM's en aanspreken van een ieder bij incorrect, dan wel geen gebruik.
- Correct gebruik van en zorg voor gereedschappen en machines.
- Proactieve houding ter voorkoming van gevaarlijke omstandigheden op de terminal en het uitvoeren van de benodigde (preventieve) acties.
- Controle van te gebruiken machine voor en na de werkzaamheden.

Operationeel Management
- Klantgericht communiceren, denken, handelen en het naleven van de DFDS normen en waarden.
- Uitdragen, ondersteunen en het uitvoeren van het door DFDS gewenste beleid.

Netheid
- Correct gebruik en opgeruimd houden van TSW, terminal, hulpmiddelen, kleedkamers, kantine etc.
- Zakelijk gebruik van portofoonverkeer, telefoon en overige DFDS communicatie middelen.

Schades
- Schades voorkomen, controleren en melden.

Uitdaging van de functie

Diensten leveren waarbij klanttevredenheid hoog in het vaandel staat en kostbewust wordt gewerkt.

Contact met anderen

Intern	Extern
➢ TSW & Assets Supervisor ➢ TSW Manager ➢ Administratie ➢ TSW/Terminal medewerkers ➢ Customer Service medewerkers ➢ Overige DFDS medewerkers	➢ Chauffeurs van klanten

Positie specificaties

Kennis en achtergrond:

- Nederlandse taal
- Basis Engels is een pré
- Afgerond LTS/MTS
- Team speler
- Accuraat
- Stressbestendig
- Integer

Kennis van systemen:

- DFDS systemen

na 3.0

Trainingen / Vaardigheden
➢ Veilig werken TSW ➢ Terminaltrekker ➢ Heftruck certificaat (pré)

Functie titel:	**Poolmedewerker B**
Taak:	**Medewerker Crossdock**
Afdeling:	Technical Services Workshop (TSW)
Rapporteert aan:	Meewerkend Voorman Crossdock
Lokatie:	Rotterdam (Vlaardingen)

Doel van de functie:

Het, op efficiënte en correcte wijze, uitvoeren van werkzaamheden gerelateerd aan het overladen van of tussen trailers van klanten.

Omschrijving van de meest voorkomende werkzaamheden

Algemeen
- Overladen van voornamelijk pallets tussen ladingeenheden.
- Shunten van ladingeenheden.
- Werken met heftruck en pallettruck.
- Overige werkzaamheden in de geest van deze functie welke redelijkerwijze verwacht/gevraagd kunnen worden.

Veiligheid
- Correct gebruik van PBM's en aanspreken van een ieder bij incorrect, dan wel geen gebruik.
- Correct gebruik van en zorg voor gereedschappen en machines.
- Proactieve houding ter voorkoming van gevaarlijke omstandigheden op de terminal en het uitvoeren van de benodigde (preventieve) acties.
- Controle van te gebruiken machine voor en na de werkzaamheden.
- Het zekeren van ladingen om transportschades te voorkomen.

Operationeel Management
- Klantgericht communiceren, denken, handelen en het naleven van de DFDS normen en waarden.
- Uitdragen, ondersteunen en het uitvoeren van het door DFDS gewenste beleid.

Netheid
- Correct gebruik en opgeruimd houden van terminal, hulpmiddelen, kleedkamers, kantine etc.
- Zakelijk gebruik van portofoonverkeer, loodstelefoon en overige DFDS communicatie middelen.

Schades
- Schades voorkomen, controleren en melden.

Uitdaging van de functie

Samen met een team van medewerkers diensten leveren waarbij klanttevredenheid hoog in het vaandel staat en kostbewust wordt gewerkt.

Contact met anderen

Intern	Extern
➢ TSW Meewerkend voorman Crossdock ➢ TSW Medewerker Allround Crossdock ➢ TSW & Assets Supervisor ➢ TSW Manager ➢ Administratie ➢ TSW/Terminal medewerkers ➢ Customer Service medewerkers ➢ Overige DFDS medewerkers	➢ Chauffeurs van klanten

Positie specificaties
Kennis en achtergrond:
➢ Nederlandse taal ➢ Basis Engels is een pré ➢ Afgerond LTS/MTS ➢ Team speler ➢ Accuraat ➢ Stressbestendig ➢ Integer
Kennis van systemen:
➢ DFDS systemen
Trainingen / Vaardigheden
➢ Veilig werken in de haven ➢ Terminaltrekker ➢ Heftruck ➢ Vakbekwaamheid Gevaarlijke Stoffen

Functie titel:	**Poolmedewerker B**
Taak:	**Monteur Trailers Bovenbouw**
Afdeling:	Technical Services Workshop (TSW)
Rapporteert aan:	Meewerkend voorman Trailers
Locatie:	Rotterdam (Vlaardingen)

Doel van de functie:

Het, op efficiënte en correcte wijze, uitvoeren van werkzaamheden gerelateerd aan het onderhouden en repareren van de bovenbouw van trailers van klanten.

Omschrijving van de meest voorkomende werkzaamheden

Algemeen
- Repareren en onderhouden van de bovenbouw van trailers.
- Wassen van trailers.
- Shunten van ladingeenheden.
- Indien nodig helpen in de overlaadloods.
- Overige werkzaamheden in de geest van deze functie welke redelijkerwijze verwacht/gevraagd kunnen worden

Veiligheid
- Correct gebruik van PBM's en aanspreken van een ieder bij incorrect, dan wel geen gebruik.
- Correct gebruik van en zorg voor gereedschappen en machines.
- Proactieve houding ter voorkoming van gevaarlijke omstandigheden op de terminal en het uitvoeren van de benodigde (preventieve) acties.
- Zorg dragen voor orde & netheid op de diverse afdelingen.
- Controle van te gebruiken machine voor en na de werkzaamheden.

Operationeel Management
- Klantgericht communiceren, denken, handelen en het naleven van de DFDS normen en waarden.
- Uitdragen, ondersteunen en het uitvoeren van het door DFDS gewenste beleid.
- Voorstellen van verbeteringen om te allen tijde een efficiënte en kosten besparende werkwijze te bewerkstelligen.

Netheid
- Correct gebruik en opgeruimd houden van terminal, werkplaats, hulpmiddelen, kleedkamers, kantine etc.
- Zakelijk gebruik van portofoonverkeer en overige DFDS communicatie middelen.

Schades
- Schades voorkomen, controleren en melden.

Rapportage en administratie
- Werkzaamheden openen, rapporteren en sluiten in het werkordersysteem en het terminalsysteem.

Uitdaging van de functie
Samen met een team van monteurs diensten leveren waarbij klanttevredenheid hoog in het vaandel staat en kostbewust wordt gewerkt. Inzetbaar kunnen zijn op vele afdelingen en werkplekken in de TSW.

Contact met anderen	
Intern	**Extern**
➢ TSW Meewerkend voorman trailers ➢ TSW Supervisor ➢ TSW Manager ➢ Administratie ➢ TSW/Terminal medewerkers ➢ Overige DFDS medewerkers	➢ Chauffeurs van klanten ➢ Magazijnbeheer

Positie specificaties
Kennis en achtergrond:
➢ Nederlandse taal ➢ Basis Engels is een pré ➢ Technische opleiding op VMBO/MBO niveau ➢ Teamspeler ➢ Accuraat ➢ Stressbestendig ➢ Integer
Kennis van systemen:
➢ DFDS Systemen
Trainingen / Vaardigheden
➢ Veilig werken in de haven ➢ Terminaltrekker ➢ Heftruck

Functie titel:	**Poolmedewerker C**
Taak:	**Monteur Trailers Onderbouw & Bovenbouw**
Afdeling:	Technical Services Workshop (TSW)
Rapporteert aan:	Meewerkend Voorman Trailers
Locatie:	Rotterdam (Vlaardingen)

Doel van de functie:
Het, op efficiënte en correcte wijze, uitvoeren van werkzaamheden gerelateerd aan het onderhouden en repareren van de onderbouw en bovenbouw van trailers van klanten.

Omschrijving van de meest voorkomende werkzaamheden
Algemeen ➢ Repareren en onderhouden van trailers, zowel onderbouw als bovenbouw. ➢ Wassen van trailers. ➢ Shunten van ladingeenheden. ➢ Indien nodig helpen in de overlaadloods. ➢ Overige werkzaamheden in de geest van deze functie welke redelijkerwijze verwacht/gevraagd kunnen worden **Veiligheid** ➢ Correct gebruik van PBM's en aanspreken van een ieder bij incorrect, dan wel geen gebruik. ➢ Correct gebruik van en zorg voor gereedschappen en machines. ➢ Proactieve houding ter voorkoming van gevaarlijke omstandigheden op de terminal en het uitvoeren van de benodigde (preventieve) acties.

- Zorg dragen voor orde & netheid op de diverse afdelingen.
- Controle van te gebruiken machine voor en na de werkzaamheden.

Operationeel Management

- Klantgericht communiceren, denken, handelen en het naleven van de DFDS normen en waarden.
- Uitdragen, ondersteunen en het uitvoeren van het door DFDS gewenste beleid.
- Voorstellen van verbeteringen om te allen tijde een efficiënte en kosten besparende werkwijze te bewerkstelligen.

Netheid

- Correct gebruik en opgeruimd houden van terminal, werkplaats, hulpmiddelen, kleedkamers, kantine etc.
- Zakelijk gebruik van portofoonverkeer en overige DFDS communicatie middelen.

Schades

- Schades voorkomen, controleren en melden.

Rapportage en administratie

- Werkzaamheden openen, rapporteren en sluiten in het werkordersysteem en het terminalsysteem.

Uitdaging van de functie

Samen met een team van monteurs diensten leveren waarbij klanttevredenheid hoog in het vaandel staat en kostbewust wordt gewerkt.
Inzetbaar kunnen zijn op vele afdelingen en werkplekken in de TSW.

Contact met anderen

Intern	Extern
➢ TSW Meewerkend voorman trailers ➢ TSW Supervisor ➢ TSW Manager ➢ Administratie ➢ TSW/Terminal medewerkers ➢ Overige DFDS medewerkers	➢ Chauffeurs van klanten ➢ Magazijnbeheer

Positie specificaties

Kennis en achtergrond:

- Nederlandse taal
- Basis Engels is een pré
- Technische opleiding op VMBO/MBO niveau
- Teamspeler
- Accuraat
- Stressbestendig
- Integer

Kennis van systemen:

- DFDS Systemen

Trainingen / Vaardigheden

- Veilig werken in de haven
- Terminaltrekker
- Heftruck

Functie titel:	**Poolmedewerker D**
Taak:	**Monteur Terminal Workshop**
Afdeling:	Technical Services Workshop (TSW)
Rapporteert aan:	Meewerkend voorman Terminal Workshop
Lokatie:	Rotterdam (Vlaardingen)

Doel van de functie:

Het, op efficiënte en correcte wijze, uitvoeren van werkzaamheden gerelateerd aan het onderhouden en repareren van het op de terminal in gebruik zijnde equipment.

Omschrijving van de meest voorkomende werkzaamheden

Algemeen
- Bijhouden van korte en lange termijn onderhoudsplanning van de machines ten einde de juiste KPI's per maand te kunnen rapporteren
- Verzorgen van de juiste hoeveelheden en types reserveonderdelen en vloeistoffen.
- Onderhouden en testen van materieel waarvoor specifieke kennis en vaardigheden nodig zijn zoals bijvoorbeeld de noodgenerator / centrale smeer installaties van de linkspans.
- Overige werkzaamheden in de geest van deze functie welke redelijkerwijze verwacht/gevraagd kunnen worden.

Veiligheid
- Correct gebruik van PBM's en aanspreken van een ieder bij incorrect, dan wel geen gebruik.
- Correct gebruik van en zorg voor gereedschappen en machines.
- Proactieve houding ter voorkoming van gevaarlijke omstandigheden op de terminal en het uitvoeren van de benodigde (preventieve) acties.
- Controle van te gebruiken equipment voor en na de werkzaamheden

Operationeel Management
- Klantgericht communiceren, denken, handelen en het naleven van de DFDS normen en waarden.
- Uitdragen, ondersteunen en het uitvoeren van het door DFDS gewenste beleid.
- Voorstellen en implementeren van verbeteringen om te allen tijde een efficiënte en kosten besparende werkwijze te bewerkstelligen.
- Instructies geven naar gebruikers van de verschillende typen machines waar het een technisch aspect betreft.

Netheid
- Correct gebruik en opgeruimd houden van terminal, werkplaats, hulpmiddelen, kleedkamers, kantine etc.
- Zakelijk gebruik van portofoonverkeer, mobiele telefoon, PC en overige DFDS communicatie middelen.

Schades
- Schades voorkomen, controleren en melden.

Rapportage en administratie
- Correcte kosten berekeningen aanleveren voor uitgevoerde reparaties ten behoeve van een overzichtelijke factuur.
- Onderdelen registratie.
- Werkzaamheden openen, rapporteren en sluiten in het werkorder-systeem en de terminalsystemen.

Uitdaging van de functie

Samen met een team van monteurs diensten leveren waarbij klanttevredenheid hoog in het vaandel staat en kostbewust wordt gewerkt.
Inzetbaar kunnen zijn op vele afdelingen en werkplekken in de TSW.

Contact met anderen

Intern	Extern
➢ TSW Meewerkend voorman Diesel ➢ TSW Supervisor ➢ TSW Manager ➢ Administratie ➢ TSW/Terminal medewerkers Terminal Manager ➢ Overige DFDS medewerkers	➢ Leveranciers ➢ Magazijnbeheer

Positie specificaties

Kennis en achtergrond:

- Nederlandse taal
- Engels is een pré
- Afgerond MTS (dieselvoertuigtechniek)
- Affiniteit met verbrandingsmotoren en electra
- Team speler
- Accuraat
- Stressbestendig
- Integer

Kennis van systemen:
➢ DFDS systemen
Trainingen / Vaardigheden
➢ Veilig werken in de haven ➢ Terminaltrekker ➢ Heftruck ➢ MTS dieselvoertuigtechniek

Functie titel:	**Poolmedewerker D**
Taak:	**Medewerker Allround Crossdock**
Afdeling:	Technical Services Workshop (TSW)
Rapporteert aan:	Meewerkend Voorman Crossdock
Lokatie:	Rotterdam (Vlaardingen)

Doel van de functie:

Het, op efficiënte en correcte wijze, uitvoeren van werkzaamheden gerelateerd aan het overladen van of tussen trailers van klanten.

Omschrijving van de meest voorkomende werkzaamheden

Algemeen
- Overladen van voornamelijk pallets tussen ladingeenheden.
- Het indelen van werkorders en het afmelden daarvan bij de klant en de Customer Service afdeling.
- Shunten van ladingeenheden.
- Werken met heftruck en pallettruck.
- Overige werkzaamheden in de geest van deze functie welke redelijkerwijze verwacht/gevraagd kunnen worden.

Veiligheid
- Correct gebruik van PBM's en aanspreken van een ieder bij incorrect, dan wel geen gebruik.
- Correct gebruik van en zorg voor gereedschappen en machines.
- Proactieve houding ter voorkoming van gevaarlijke omstandigheden op de terminal en het uitvoeren van de benodigde (preventieve) acties.
- Controle van te gebruiken machine voor en na de werkzaamheden.
- Het zekeren van ladingen om transportschades te voorkomen.

Operationeel Management
- Klantgericht communiceren, denken, handelen en het naleven van de DFDS normen en waarden.
- Uitdragen, ondersteunen en het uitvoeren van het door DFDS gewenste beleid.
- Voorstellen van verbeteringen om te allen tijde een efficiënte en kosten besparende werkwijze te bewerkstelligen.

Netheid
- Correct gebruik en opgeruimd houden van terminal, hulpmiddelen, kleedkamers, kantine etc.
- Zakelijk gebruik van portofoonverkeer, loodstelefoon en overige DFDS communicatie middelen.

Schades
- Schades voorkomen, controleren en melden.

Rapportage en administratie
- Werkzaamheden openen, rapporteren en sluiten in het werkordersysteem en het terminalsysteem.

Uitdaging van de functie

Samen met een team van monteurs diensten leveren waarbij klanttevredenheid hoog in het vaandel staat en kostbewust wordt gewerkt.
Inzetbaar kunnen zijn op vele afdelingen en werkplekken in de TSW.

Contact met anderen

Intern	Extern

➢ TSW Meewerkend voorman Crossdock ➢ TSW Supervisor ➢ TSW Manager ➢ Administratie ➢ TSW/Terminal medewerkers ➢ Customer Service medewerkers ➢ Overige DFDS medewerkers	➢ Chauffeurs van klanten ➢ Planners van klanten

Positie specificaties

Kennis en achtergrond:

- Nederlandse taal
- Basis Engels is een pré
- Afgerond LTS/MTS
- Vakbekwaamheid Gevaarlijke Stoffen
- Team speler
- Accuraat
- Stressbestendig
- Integer

Kennis van systemen:

- DFDS systemen

Trainingen / Vaardigheden

- Veilig werken in de haven
- Terminaltrekker
- Heftruck
- Vakbekwaamheid Gevaarlijke Stoffen

Functie titel:	**Poolmedewerker D**
Taak:	**APK Keurmeester**
Afdeling:	Technical Services Workshop (TSW)
Rapporteert aan:	Supervisor TSW & Assets
Lokatie:	Rotterdam (Vlaardingen)

Doel van de functie:

Het uitvoeren van de bijbehorende taken gerelateerd aan ladingeenheden, zoals trailers van klanten, op een efficiënte en correcte wijze.

Omschrijving van de meest voorkomende werkzaamheden

Algemeen
- Volgens RDW maatstaven controleren, (laten) repareren en afmelden.
- Shunten van trailers.
- Repareren van trailers
- overige werkzaamheden in de geest van deze functie welke redelijkerwijze verwacht/gevraagd kunnen worden.

Veiligheid
- Correct gebruik van PBM's en aanspreken van een ieder bij incorrect, dan wel geen gebruik.
- Correct gebruik van en zorg voor gereedschappen en machines.
- Proactieve houding ter voorkoming van gevaarlijke omstandigheden op de terminal en het uitvoeren van de benodigde (preventieve) acties.
- Controle van te gebruiken machine voor- en achteraf de werkzaamheden.

Operationeel Management
- Klantgericht communiceren, denken, handelen en het naleven van de DFDS normen en waarden.
- Uitdragen, ondersteunen en het uitvoeren van het door DFDS gewenste beleid.

Netheid
- Correct gebruik en opgeruimd houden van terminal, hulpmiddelen, kleedkamers, kantine etc.

- Zakelijk gebruik van portofoonverkeer.

Schades

- Schades voorkomen, controleren en melden.

Rapportage en administratie

- Werkzaamheden openen, rapporteren en sluiten in het werkordersysteem en het terminalsysteem.
- Afmeldingen invoeren in het RDW systeem en het DFDS systeem.

Uitdaging van de functie

Een product met hoge klanttevredenheid leveren in teamverband waarbij kosten en opbrengsten hiermee in balans zijn.
Correcte en veilige resultaten bereiken waarbij het vermijden van RDW aantekeningen zeer belangrijk is.
Inzetbaar kunnen zijn op vele afdelingen en werkplekken in de TSW.

Contact met anderen

Intern	Extern
➢ TSW Supervisor ➢ TSW collega's ➢ TSW Manager ➢ Administratie ➢ Terminal medewerkers ➢ Overige DFDS medewerkers	➢ Klantchauffeurs ➢ Magazijnbeheer ➢ RDW

Positie specificaties

Kennis en achtergrond:

- Nederlandse taal
- Basis Engels is een pré
- Terminaltrekker certificaat
- Afgerond LTS/MTS
- Gecertificeerd APK keurmeester voor trailers
- Team speler
- Accuraat
- Stressbestendig
- Integer

Kennis van systemen:

- DFDS en RDW systemen

Trainingen / Vaardigheden

- Veilig werken in de haven
- Terminaltrekker
- Veiligheidsbewust
- APK-waardigheid waarborgen
- IMDG-functiespecifiek

Functie titel:	**Poolmedewerker D**
Taak:	**Warehouse coordinator**
Afdeling:	Technical Services Workshop
Rapporteert aan:	Supervisor TSW & Assets
Lokatie:	Vlaardingen

Doel van de functie:

Het, op efficiënte en correcte wijze, zorgdragen voor de juiste voorraad, aan- en afvoer van trailer onderdelen, loose equipment en alle andere magazijn gerelateerde zaken.

Omschrijving van de meest voorkomende werkzaamheden

Algemeen

- Laden / lossen van onderdelen leveranties
- Controle op de kwaliteit van onderdelen en de juistheid van de geleverde bestelling
- Claims, voortvloeiend uit garanties, aanbrengen bij de relevante partijen
- In- en uit boeken van onderdelen
- Tellingen verzorgen om de juist voorraad aan te houden
- Werken met een heftruck en pallettruck.
- Overige werkzaamheden in de geest van deze functie welke redelijkerwijze verwacht/gevraagd kunnen worden.
- Administratie op orde houden van inkopen / verkopen
- Palletiseren / sealen en bestickeren van onderdelen
- Sertica als systeem up to date houden en voorraadlocaties bijwerken

Veiligheid

- Correct gebruik van PBM's en aanspreken van een ieder bij incorrect, dan wel geen gebruik.
- Correct gebruik van en zorg voor gereedschappen en machines.
- Proactieve houding ter voorkoming van gevaarlijke omstandigheden op de terminal en het uitvoeren van de benodigde (preventieve) acties.
- Controle van te gebruiken machine voor en na de werkzaamheden.
- Het zekeren van ladingen om transportschades te voorkomen.

Netheid

- Correct gebruik en opgeruimd houden van terminal, hulpmiddelen, kleedkamers, kantine etc.
- Zakelijk gebruik van portofoonverkeer, telefoon en overige DFDS communicatie middelen.

Schades

- Schades voorkomen, controleren en melden.

Uitdaging van de functie

Samen met de collega's uit de TSW zorg dragen voor een zo efficiënt mogelijke omzetting van de voorraad van trailer/truck onderdelen.

Contact met anderen

Intern	Extern
➢ TSW Meewerkend voorman ➢ TSW & Assets Supervisor ➢ TSW Manager ➢ Administratie ➢ TSW/Terminal medewerkers ➢ Customer Service medewerkers ➢ Overige DFDS medewerkers	➢ Chauffeurs van klanten ➢ Leveranciers

Positie specificaties

Kennis en achtergrond:

- Nederlandse taal
- Basis Engels is een pré
- Afgerond LTS/MTS
- Team speler
- Accuraat
- Stressbestendig
- Integer

Functie titel:	**Poolmedewerker E**
Taak:	**Meewerkend voorman Trailers Onderbouw & Bovenbouw**
Afdeling:	Technical Services Workshop (TSW)
Rapporteert aan:	Supervisor TSW & Assets
Lokatie:	Rotterdam (Vlaardingen)

Doel van de functie:

Het, op efficiënte en correcte wijze, uitvoeren van werkzaamheden gerelateerd aan het onderhouden en repareren van o.a. trailers van klanten.

Omschrijving van de meest voorkomende werkzaamheden

Algemeen
- Leiding geven aan het personeel in de trailerreparatie; onderbouw/bovenbouw/wasstraat/apk.
- Medeverantwoordelijk (samen met Supervisor) voor het zo efficiënt mogelijk inplannen van het trailer personeel.
- Verantwoordelijk voor het zo efficiënt mogelijk indelen van de werkzaamheden.
- Zelfstandig verdelen van de werkorders per afdeling (ob/bb/apk/was).
- Zorg dragen dat de werkorders op tijd uitgevoerd zijn (in overleg met receptie).
- Verantwoordelijk voor de kwaliteit van de uitgevoerde werkzaamheden (dit moet gecontroleerd worden d.m.v. steekproeven).
- Repareren, onderhouden, wassen van o.a. de trailers.
- Overige werkzaamheden in de geest van deze functie welke redelijkerwijze verwacht/gevraagd kunnen worden.

Veiligheid
- Correct gebruik van PBM's en aanspreken van een ieder bij incorrect, dan wel geen gebruik.
- Correct gebruik van en zorg voor gereedschappen en machines en aanspreken van ieder bij incorrect gebruik.
- Proactieve houding ter voorkoming van gevaarlijke omstandigheden op de terminal en het uitvoeren van de benodigde (preventieve) acties.
- Zorg dragen voor orde & netheid in de diverse afdelingen (ob/bb/apk/was).

Operationeel Management
- Klantgericht communiceren, denken, handelen en het naleven van de DFDS normen en waarden.
- Uitdragen, ondersteunen en het uitvoeren van het door DFDS gewenste beleid.
- Voorstellen en implementeren van verbeteringen om te allen tijde een efficiënte en kosten besparende werkwijze te bewerkstelligen.
- Een aanspreekpunt zijn voor de collega's in de trailerreparatie.

Netheid
- Correct gebruik en opgeruimd houden van terminal, hulpmiddelen, kleedkamers, kantine etc.
- Correct zakelijk gebruik van portofoonverkeer/werktelefoon/PC.

Schades
- Schades signaleren en op juiste wijze melden.
- Zorgdragen dat er geen schade ontstaat aan producten van klanten en eigen producten.

Rapportage en administratie
- Werkzaamheden openen, rapporteren en sluiten in het werkordersysteem en het terminalsysteem.
- Werkzaamheden evt. overdragen aan collega.

Uitdaging van de functie

Samen met een team van monteurs diensten leveren waarbij klanttevredenheid hoog in het vaandel staat en kostbewust wordt gewerkt. Het aansturen, corrigeren en motiveren van monteurs. De spil zijn tussen de monteurs en TSW Management (Supervisor/Manager).
Inzetbaar kunnen zijn op vele afdelingen en werkplekken in de TSW.

Contact met anderen

Intern	Extern
➢ TSW Receptie ➢ TSW Supervisor ➢ TSW collega's/administratie ➢ TSW Manager ➢ Customer Service medewerkers ➢ Overige DFDS medewerkers	➢ Chauffeurs van klanten ➢ Planners van klanten

Positie specificaties

Kennis en achtergrond:

- Nederlandse taal
- Engels is een pré
- Terminaltrekker certificaat
- Heftruck certificaat

➢ Afgeronde technische opleiding op MBO niveau ➢ Team speler ➢ Accuraat ➢ Stressbestendig ➢ Integer
Kennis van systemen:
➢ DFDS systemen
Trainingen / Vaardigheden
➢ Veilig werken in de haven ➢ Terminaltrekker ➢ Heftruck

Functie titel:	**Poolmedewerker E**
Taak:	**Meewerkend Voorman Terminal Workshop**
Afdeling:	Technical Services Workshop (TSW)
Rapporteert aan:	Supervisor TSW & Assets
Lokatie:	Rotterdam (Vlaardingen)

Doel van de functie:

Het, op efficiënte en correcte wijze, uitvoeren van werkzaamheden gerelateerd aan het onderhoud van in het bijzonder terminaltrekkers.

Omschrijving van de meest voorkomende werkzaamheden

Algemeen
- Leiding geven aan het personeel in de terminal workshop.
- Medeverantwoordelijk (in overleg met Supervisor) voor het zo efficiënt mogelijk inplannen van het personeel op de dieselafdeling.
- Verantwoordelijk voor het zo efficiënt mogelijk indelen van de werkzaamheden.
- Zorgdragen dat de vastgestelde KPI's worden gehaald en gerapporteerd.
- Bijhouden van korte en lange termijn onderhoudsplanning van de machines.
- Verzorgen van de juiste hoeveelheden en types reserveonderdelen en vloeistoffen.
- Onderhouden en testen van materieel waarvoor specifieke kennis en vaardigheden nodig zijn zoals bijvoorbeeld de noodgenerator.
- Administratie bijhouden van het onderhoud en de onderdelen.
- Overige werkzaamheden in de geest van deze functie welke redelijkerwijze verwacht/gevraagd kunnen worden.

Veiligheid
- Correct gebruik van PBM's en aanspreken van een ieder bij incorrect, dan wel geen gebruik.
- Correct gebruik van en zorg voor gereedschappen en machines en aanspreken van ieder bij incorrect gebruik.
- Proactieve houding ter voorkoming van gevaarlijke omstandigheden op de terminal en het uitvoeren van de benodigde (preventieve) acties.
- Controle van te gebruiken machine voor en na de werkzaamheden.

Operationeel Management
- Klantgericht communiceren, denken, handelen en het naleven van de DFDS normen en waarden.
- Uitdragen, ondersteunen en het uitvoeren van het door DFDS gewenste beleid.
- Voorstellen en implementeren van verbeteringen om te allen tijde een efficiënte en kosten besparende werkwijze te bewerkstelligen.
- Instructies geven naar gebruikers van de verschillende typen machines waar het een technisch aspect betreft.

Netheid
- Correct gebruik en opgeruimd houden van terminal, werkplaats, hulpmiddelen, kleedkamers, kantine etc.
- Correct zakelijk gebruik van portofoonverkeer/terminal workshop-telefoon/PC.

Schades
- Schades signaleren en op juiste wijze melden.

- Zorgdragen dat er geen schade ontstaat aan producten van klanten en eigen producten.
- Actief beheer van de vloot en het op tijd signaleren van verkeerd gebruik om schades te voorkomen.

Rapportage en administratie
- Werkzaamheden openen, rapporteren en sluiten in het werkorder-systeem en het terminalsysteem.
- Onderdelen registratie.

Uitdaging van de functie

Samen met een team diensten leveren waarbij klanttevredenheid hoog in het vaandel staat en kostbewust wordt gewerkt.
De spil zijn tussen het diesel personeel en TSW Management (Supervisor/Manager).
Inzetbaar kunnen zijn op vele afdelingen en werkplekken in de TSW.

Contact met anderen

Intern	Extern
➢ TSW Supervisor ➢ TSW Collega's ➢ TSW Manager ➢ Administratie ➢ Customer Service Medewerkers ➢ Overige DFDS medewerkers	➢ Chauffeurs van klanten ➢ Planners van klanten

Positie specificaties

Kennis en achtergrond:

- Nederlandse taal
- Engels is een pré
- Afgerond MTS (dieselvoertuigtechniek)
- Affiniteit met verbrandingsmotoren en electra
- Team speler
- Accuraat
- Stressbestendig
- Integer

Kennis van systemen:

- DFDS systemen

Trainingen / Vaardigheden

- Veilig werken in de haven
- Terminaltrekker
- Heftruck
- MTS dieselvoertuigtechniek

Functie titel:	**Poolmedewerker E**
Taak:	**Meewerkend Voorman Crossdock**
Afdeling:	Technical Services Workshop (TSW)
Rapporteert aan:	Supervisor TSW & Assets
Lokatie:	Rotterdam (Vlaardingen)

Doel van de functie:

Het, op efficiënte en correcte wijze, uitvoeren van werkzaamheden gerelateerd aan het overladen van of tussen ladingseenheden zoals trailers van klanten.

Omschrijving van de meest voorkomende werkzaamheden

Algemeen
- Leiding geven aan het personeel in de crossdock loods.
- Medeverantwoordelijk (in overleg met de Supervisor) voor het zo efficiënt mogelijk inplannen van het crossdock personeel.

3.0

na

- Verantwoordelijk voor het zo efficiënt mogelijk indelen van ladingwerkzaamheden.
- Overladen van voornamelijk pallets tussen ladingeenheden.
- Zelfstandig indelen van werkorders en het afmelden daarvan bij de klant en de Customer Service afdeling.
- Shunten van ladingeenheden.
- Werken met heftruck en pallettruck.
- Overige werkzaamheden in de geest van deze functie welke redelijkerwijze verwacht/gevraagd kunnen worden.

Veiligheid

- Correct gebruik van PBM's en aanspreken van een ieder bij incorrect, dan wel geen gebruik.
- Correct gebruik van en zorg voor gereedschappen en machines en aanspreken van ieder bij incorrect gebruik.
- Proactieve houding ter voorkoming van gevaarlijke omstandigheden op de terminal en het uitvoeren van de benodigde (preventieve) acties.
- Controle van te gebruiken machine vooraf en achteraf de werkzaamheden.
- Het zekeren van ladingen om transportschades te voorkomen.

Operationeel Management

- Klantgericht communiceren, denken, handelen en het naleven van de DFDS normen en waarden.
- Uitdragen, ondersteunen en het uitvoeren van het door DFDS gewenste beleid.
- Voorstellen en implementeren van verbeteringen om te allen tijde een efficiënte en kosten besparende werkwijze te bewerkstelligen.
- Een aanspreekpunt zijn voor de collega's in de overlaadloods.

Netheid

- Correct gebruik en opgeruimd houden van terminal, hulpmiddelen, kleedkamers, kantine etc.
- Correct zakelijk gebruik van portofoonverkeer/diesel-telefoon/PC.

Schades

- Schades signaleren en op juiste wijze melden.
- Zorgdragen dat er geen schade ontstaat aan producten van klanten en eigen producten.

Rapportage en administratie

- Werkzaamheden openen, rapporteren en sluiten in het werkordersysteem en het terminalsysteem.

Uitdaging van de functie

Samen met een team diensten leveren waarbij klanttevredenheid hoog in het vaandel staat en kostbewust wordt gewerkt.
De spil zijn tussen het crossdock personeel en TSW Management (Supervisor/Manager)
Inzetbaar kunnen zijn op vele afdelingen en werkplekken in de TSW.

Contact met anderen

Intern	Extern
➢ TSW Supervisor ➢ TSW Collega's ➢ TSW Manager ➢ Administratie ➢ Customer Service Medewerkers ➢ Overige DFDS medewerkers	➢ Chauffeurs van klanten ➢ Planners van klanten

Positie specificaties

Kennis en achtergrond:

- Nederlandse taal
- Engels is een pré
- Afgeronde technische opleiding op MBO niveau
- Vakbekwaamheid Gevaarlijke Stoffen
- Team speler
- Accuraat
- Stressbestendig
- Integer

Kennis van systemen:

- DFDS systemen

Trainingen / Vaardigheden

- Afgeronde technische opleiding op MBO niveau
- Veilig werken in de haven
- Terminaltrekker
- Heftruck
- Vakbekwaamheid Gevaarlijke Stoffen