

Collectieve Arbeidsovereenkomst

met een looptijd van
1 januari 2022 tot en met 31 december 2023

voor **operationeel- en beveiligingswerknemers** in dienst van de

P&O NORTH SEA FERRIES B.V.
Europoort

De ondergetekenden:

1. P&O North Sea Ferries B.V. gevestigd te Rotterdam Europoort

en

2. FNV, Sector Havens gevestigd te Utrecht

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 januari 2022 de navolgende cao te hebben gesloten

Copyright

© 2022 -PARTIJEN

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

Inhoud

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	5
DEFINITIES	7
ALGEMEEN	9
ARTIKEL A1 WERKINGSSFEER	9
ARTIKEL A2 VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER	9
ARTIKEL A3 VERPLICHTINGEN VAN DE BONDEN	9
ARTIKEL A4 REORGANISATIE VAN PARTIJEN	9
ARTIKEL A5 HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT	9
ARTIKEL A6 VEILIGHEID	11
ARTIKEL A7 FUSIES EN REORGANISATIES	11
ARTIKEL A8 UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID/ARBEIDSPLAATSEN	11
ARTIKEL A9 TE WERK TE STELLEN WERKNEMERS	13
ARTIKEL A10 MINNELIJKE OPLOSSINGEN VAN GESCHILLEN	13
HOOFDSTUK I CAO EN PARTIJEN	14
ARTIKEL 1.1 DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING CAO	14
ARTIKEL 1.2 CONVERSIE EN WIJZIGINGEN	14
ARTIKEL 1.3 WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR SOCIALE DOELEINDEN	14
ARTIKEL 1.4 ORGANISATIEVERLOF	14
ARTIKEL 1.5 BONDEN EN WERKGEVER	15
HOOFDSTUK II ROOSTER OPERATIONEEL WERKNEMER	16
ARTIKEL 2.1 WERKSCHEMA	16
ARTIKEL 2.2 AFWERKEN	17
ARTIKEL 2.3 OVERWERK	17
ARTIKEL 2.4 ARBEIDSDUURVERKORTING (ADV-TIJD)	18
ARTIKEL 2.5 PLOEGENSTERKTE	18
HOOFDSTUK III ROOSTER BEVEILIGINGSWERKNEMER	20
ARTIKEL 3.1 ARBEIDSDUUR PER ETMAAL EN PER WEEK	20
ARTIKEL 3.2 OVERWERK	20
ARTIKEL 3.3 ARBEIDSDUURVERKORTING (ADV-TIJD)	20
HOOFDSTUK IV ALGEMENE WIJZIGINGEN WERKSCHEMA	22
ARTIKEL 4.1 WIJZIGING WERKSCHEMA	22
ARTIKEL 4.2 AFWIJKENDE REGELINGEN	22
HOOFDSTUK V SALARIS EN TOESLAGEN	23
ARTIKEL 5.1 DEFINITIES	23
ARTIKEL 5.2 BETALING	23
ARTIKEL 5.3 BASISMAANDSALARIS	23
ARTIKEL 5.4 LOONSVERHOGINGEN GEDURENDE LOOPTIJD CAO	23
ARTIKEL 5.5 SCHEMATOESLAG	24
SCHEMA OPBOUW SCHEMAPERCENTAGE OPERATIONEEL WERKNEMER 01-01-2022:	24
SCHEMA OPBOUW SCHEMAPERCENTAGE OPERATIONEEL WERKNEMER 01-07-2022:	25
SCHEMA OPBOUW SCHEMAPERCENTAGE BEVEILIGINGSWERKNEMER 01-01-2022:	26
ARTIKEL 5.6 AFBOUWREGELING SCHEMATOESLAGEN	27
ARTIKEL 5.7 BETALING VOOR OVERWERK	27
ARTIKEL 5.8 COMPENSATIE VOOR (OVER)WERK IN TIJD-VOOR-TIJD	27
ARTIKEL 5.9 AANVULLENDE TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	28

HOOFDSTUK VI VAKANTIE EN VAKANTIEGELD	29
ARTIKEL 6.1 VAKANTIEREGELING	29
ARTIKEL 6.2 EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND OF LEEFTIJD	31
ARTIKEL 6.3 EXTRA SNIPPERDAGEN VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS	32
ARTIKEL 6.4 VAKANTIETOESLAG	32
HOOFDSTUK VII VERLOF	33
ARTIKEL 7.1 KORT VERZUIMVERLOF	33
ARTIKEL 7.2 ONBETAALD VERLOF	34
ARTIKEL 7.3 FEESTDAGEN	34
HOOFDSTUK VIII SOCIAAL BELEID	35
ARTIKEL 8.1 COLLECTIEVE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	35
ARTIKEL 8.2 SALARIS BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL EN VOOR MINDER-VALIDE WERKNEMERS	35
ARTIKEL 8.3 VERPLICHTINGEN TIJDENS ZIEKTEVERZUIM	35
ARTIKEL 8.4 AANVULLINGEN WIA (IVA EN WGA)	36
ARTIKEL 8.5 PENSIOENVOORZIENING	36
ARTIKEL 8.6 ANW-HIAAT VERZEKERING	38
ARTIKEL 8.7 PENSIOENADVIES	38
ARTIKEL 8.8 SENIOREN FIT REGELING	39
ARTIKEL 8.9 ESMW-REGELING	40
ARTIKEL 8.10 UITKERING BIJ OVERLIJDEN	41
BIJLAGEN CAO OPERATIONEEL- & BEVEILIGINGSWERKNEMERS	42
BIJLAGE I - FUNCTIELIJST OPERATIONEEL WERKNEMERS	42
BIJLAGE II - FUNCTIELIJST BEVEILIGINGSWERKNEMERS	45
BIJLAGE III – SALARISTABELLEN OPERATIONEEL WERKNEMERS	47
BIJLAGE IV – SALARISSEN BEVEILIGINGSWERKNEMERS	50
BIJLAGE V – PERCENTAGES SCHEMATOESLAG PER DAG/UUR	51
BIJLAGE VI – PERCENTAGES OVERWERK PER DAG/UUR	52
BIJLAGE VII - TEWERKSTELLINGSAFSPRAKEN TIJDELIJKE INHUURKRACHTEN P&O FERRIES (TIP)	53
BIJLAGE VIII - TRAINER BEHAVOURIAL DETECTION	54
BIJLAGE IX: (PLAATSERVANGEND) PORT FACILITY SECURITY OFFICER (PFSO)	55
BIJLAGE X: PROTOCOLLAIRE AFSpraak MET BETREKKING TOT WERKNEMERS DIE ALS GEVOLG VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID BINNEN EIGEN WERK AANGEVEN, INDIEN EEN VACATURE AANWEZIG, ALS BEVEILIGINGSWERKNEMER TE WILLEN WERKEN	56

Definities

In deze CAO wordt gebruik gemaakt van definities. Deze kunnen onder andere worden herkend aan het feit dat deze woorden in een zin altijd beginnen met een hoofdletter. Hieronder staat wat wordt bedoeld met de betreffende definitie:

- a. **Arbeidsovereenkomst:** Werkgever is verplicht de Arbeidsovereenkomst schriftelijk (op papier) vast te leggen. Werkgever zal daarbij de wettelijke bepalingen ter zake (Wet op de Medische Keuringen – 1998) in acht nemen.
- b. **Arbeidsweek:** De Arbeidsweek bij Werkgever loopt van maandag 00.00 uur tot zondag 24.00 uur.
- c. **Afwijken:** Deze CAO heeft een standaardkarakter. Dat wil zeggen dat Werkgever de in deze CAO opgenomen regels moet toepassen. Afwijken is in beginsel niet toegestaan.
- d. **Betrokkenen:** Partijen en Werknemers gezamenlijk.
- e. **Bonden:** FNV, sector Havens (FNV Havens), als voornoemd.
- f. **BW:** Het Burgerlijk Wetboek.
- g. **CAO:** Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Werknemers, waarvan de Functie valt onder het toepassingsbereik van deze CAO zijn opgenomen.
- h. **Functie:** Het totaal van taken en verantwoordelijkheden dat aan een Werknemer waarop deze CAO van toepassing is, is opgedragen, opgenomen in **Bijlage I** (Operationele Werknemers) en **Bijlage III** (Beveiligingswerknemers). De functieomschrijving (lees: uitwerking) van de betreffende Functie wordt separaat overhandigd bij aanvang van de Arbeidsovereenkomst als onderdeel van de verplichtingen voortvloeiend uit deze CAO.
- i. **Functiegroep:** De (loon)groep waarin de functie door de Werkgever is ingedeeld, opgenomen in **Bijlage II** en **Bijlage IV**.
- j. **Inhuurkrachten:** extern in te huren werknemers.
- k. **Partijen:** de contractspartijen bij deze CAO, aldus de Bonden en Werkgever gezamenlijk.
- l. **Partner:** De echtgenoot of geregistreerde partner van de Werknemer of de persoon met wie de Werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding is sprake als twee ongehuwden of niet geregistreerde partners hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door bij te dragen in de kosten van de huishouding of op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- m. **Protocollen:** De protocollaire afspraken c.q. reeds bereikte onderhandelingsresultaten tussen Partijen, waarvan de inhoud voor zover daarvan niet is afgeweken in deze CAO onverminderd geldt tussen Partijen. De Protocollen zijn Partijen verder genoegzaam bekend en opgenomen een voor Werknemer bereikbaar dossier.

- n. **Schepen:** RoPax, RoRo en Rijnboot schepen voor het vervoer van passagiers en/of lading. Deze schepen zijn in het algemeen net (over)dwars onderverdeeld, hebben één of meer dekken, open of gesloten, meestal de gehele lengte van het schip beslaande, waarop Vracht kan worden geladen via hek en/of boegdeuren; aan boord wordt de Vracht verdeeld via opritten en/of liften.
- o. **TIP:** Tijdelijke inhuurkrachten P&O Ferries, waarvan de tewerkstellingsafspraken zijn opgenomen in **Bijlage VII** van deze CAO.
- p. **Toepassing:** Deze CAO is geschreven vanuit de Werknemer met een Voltijd dienstverband. Bij een Deeltijd dienstverband past Werkgever deze CAO voor zover mogelijk naar evenredigheid toe.
- q. **VAB:** Vakbondsafdelingsbestuur van FNV Havens.
- r. **Voltijd:** Werkgever kent twee soorten voltijd werkweken afhankelijk van de Functie.
- a. Een werkweek van 38,75 uur per week, waarop het Basismaandsalaris is gebaseerd. Operationeel Werknemers werken in beginsel Semicontinue.
- b. Een werkweek van 40 uur waarop het Basismaandsalaris is gebaseerd. Beveiligingswerknemers werken in beginsel Volcontinue.
- s. **Vracht:** Roerende zaken in de breedste zin des woords hetzij geladen in/op vrachtauto's, inclusief tankwagens, in containers op chassis, oplegger/trailers en vergelijkbare vrachtvervoermiddelen; hetzij wordt vervoerd op laadwagens, die tussen schip en kade heen en weer rijden; of bestaat uit "zelfrijdende" lading zoals expert auto's, caravans, combines, etc.
- t. **Werkgever:** P&O North Sea Ferries B.V., als voornoemd.
- u. **Werknemer:** Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met Werkgever waarop deze CAO van toepassing is, niet zijnde TIP. Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van Werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke Werknemers, vallende onder deze CAO, in vaste of tijdelijke dienst van Werkgever. Werknemers worden in deze CAO aangesproken met "**Je**". In de specifieke hoofdstukken voor Operationeel Werknemers en Beveiligingswerknemers verwijst het woord "Werknemer" naar de betreffende groep waar het hoofdstuk op van toepassing is.

Algemeen

De onderhavige CAO geeft de rechten en verplichtingen weer van de Betrokkenen bij deze CAO ten aanzien van het dienstverband van Werknemer bij Werkgever. In dit onderdeel wordt beschreven waar Partijen voor staan en hoe dit tot uitdrukking komt in het bij Werkgever gevoerde beleid. Deze afspraken behoren tot de CAO en zijn van invloed op de afspraken die verder in deze CAO voor Werknemer zijn gemaakt.

Artikel A1 Werkingsfeer

De CAO geldt voor de "Operationele Werknemers" en "Beveiligingswerknemers". Sommige artikelen gelden specifiek voor of wel Operationele Werknemers of wel voor Beveiligingswerknemers. Deze artikelen zijn ondergebracht in Hoofdstuk III (Operationeel Werknemers) en Hoofdstuk IV (Beveiligingswerknemers). De overige artikelen gelden voor alle Werknemers, voor zover zij vallen onder het toepassingsbereik van het betreffende artikel.

Artikel A2 Verplichtingen van Werkgever

Werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid laten verrichten of Arbeidsovereenkomsten aangaan dan met inachtneming van de CAO. Individuele Arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Artikel A3 Verplichtingen van de Bonden

De Bonden zullen bevorderen, dat hun leden binnen Werkgever voor het verrichten van arbeid geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in deze CAO genoemde en zich voor arbeid bij- en voor de Werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

Artikel A4 Reorganisatie van Partijen

In geval van reorganisatie van een der Partijen bij deze CAO, zijn Partijen overeengekomen dat zij de wet- en regelgeving daaromtrent tegenover alle Betrokkenen in acht zullen nemen. Zij staan in dat geval welwillend tegenover elkaar, alsmede hun eventuele (rechts)opvolgers, en zullen alles wat in redelijkheid van hen verwacht kan worden doen om eventuele nadelige gevolgen voor de Betrokkenen bij deze CAO te voorkomen, dan wel te beperken.

Artikel A5 Hoofdlijnen Sociaal Statuut

Partijen bij deze CAO betrokken, geven hieronder de hoofdlijnen van het naar hun opvatting binnen Werkgever 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, al dan niet gegeven bij instituten, welke onder supervisie staan van Vakopleiding Transport & Logistiek;
 - e. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers. De werkgever zal dit ondermeer tot uiting laten komen in het op te stellen Arbo-plan van aanpak, hierbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de Arbo-Wet.
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 Werkgever. Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der Partijen bij deze CAO daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met Bonden en ondernemingsraad een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

 - onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
 - betrokkenheid van Partijen;
 - het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen Werkgever.

Werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte Werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van Werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de terzake van toepassing zijnde wetgeving. Door de Werkgever zal in overleg met de Bonden en ondernemingsraad bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.
7. Werkgever zal zich inspannen om buitenlandse Werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse Werknemers, die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid en deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond

Artikel A6 Veiligheid

1. Werkgever treft voor Werknemers binnen haar onderneming alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijk voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu. Werkgever is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan Werknemer te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijk de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen. Werkgever verstrekt aan Werknemer bovendien de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.
2. Werkgever zal deelnemen aan het Veiligheid Certificaat Havens zoals thans wordt ontwikkeld. Werkgever zal hiervoor jaarlijks een bepaald bedrag per Werknemer aan de Stichting Veilige Haven betaalbaar stellen. Werkgever verkrijgt jaarlijks inzicht in de aanwending van deze bijdrage. Op basis van dit inzicht kan het af te dragen bedrag naar beneden bijgesteld worden. Voorwaarde is dat de opleiding voor alle Werknemers vallende onder deze CAO toegankelijk is en iedereen vallend onder deze CAO de mogelijkheid krijgt om het certificaat te behalen. Voor 2022 en 2023 is het bedrag vastgesteld op € 70,00 per werknemer (was tot 2014 € 100,00 per werknemer). Voorwaarde is dat de opleiding voor alle Werknemers vallende onder deze CAO toegankelijk is en iedereen vallend onder deze cao de mogelijkheid krijgt om het certificaat te behalen.
3. Werknemers die een MBO niveau 3 en/of niveau 4 willen volgen kunnen hiertoe in de gelegenheid worden gesteld. De kosten van de opleiding komen voor rekening van de Werkgever en de cursusdagen komen voor rekening van Werknemer.
4. Iedere Werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan Werknemer verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

Artikel A7 Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden 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 bonden tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de bonden regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de Bonden onmiddellijk door de Werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel A8 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen

1. Werkgever is bereid met Bonden/ondernemingsraad regelmatig, doch minimaal eenmaal per jaar, te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst. De Werkgever zal de Bonden informeren over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, resp. het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatsvinden. De Bonden worden in de gelegenheid gesteld de onderneming te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.
2. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens extern worden uitgezet op sociale mediakanalen en/of eventuele externe partijen. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.

3. Bij het aanstellingbeleid zullen, na toepassing van de interne selectieprocedure, kandidaten uit andere sectoren uit de haven voorrang krijgen boven derden. De bestaande selectiecriteria blijven echter onverkort van toepassing. Werkgever zal zich conformeren aan tussen Partijen in het kader van de gehele haven te treffen regelingen betreffende oplossingen van de werkgelegenheidsproblematiek.
4. Werkgever zal zich er mede voor inspannen om, de leerlingen met een afgeronde BBL-opleiding te doen onderbrengen. Werkgever is bereid opleidingsplaatsen ter beschikking te stellen binnen de mogelijkheden van Werkgever. Er mag daarbij geen sprake zijn van "verdringingseffecten"; dit betekent dat de werkgelegenheid van Werknemers (inclusief Inhuurkrachten) hierdoor niet nadelig zal worden beïnvloed.
5. In principe gelden bij aanneming van jeugdigen dezelfde opleidings-, beoordelings- en selectiecriteria als die welke worden gehanteerd voor de functie- en salarislijst als aangegeven in de bijlagen B I en B II van deze CAO, met dien verstande dat het aanvangsbasis- respectievelijk Schemamaandsalaris op een leeftijd van 18 jaar 60%, van 18½ jaar 67%, van 19 jaar 75%, van 19½ jaar 82%, van 20 jaar 90% en van 20½ jaar 95% zal bedragen van het basis- resp. Schemamaandsalaris dat zou worden toegekend op basis van Bijlage I Functielijst, indien Werknemer bij aanstelling 21 jaar of ouder zou zijn geweest. De ingevoerde jeugdlonen dienen niet gespiegeld te worden naar de inhuurtarieven.
6. Werknemers dienen een opleiding (minimaal MBO 2) gevolgd te hebben bij de STC voor operationeel havenwerker. Zij zullen eerst een tijdelijk dienstverband krijgen van maximaal 2 jaar en werkzaam zijn in een apart Werkschema op basis van 4 dagen per week (80%). Voorts zullen deze Werknemers, wiens tweede tijdelijke contract afloopt, bij gebleken geschiktheid – ter beoordeling van de leidinggevenden (COSQ's en PDM'ers) – en bij voldoende ladingaanbod, in combinatie met de uitstroom van oudere Werknemers in verband met pensionering, aangenomen worden op basis van een vast dienstverband en worden zij vervolgens ingedeeld in de even/oneven ploeg met een vast Werkschema.
7. Partijen gaan er vanuit dat Werkgever het uiterste zal doen om ontslagen op bedrijfseconomische gronden te voorkomen. Gedurende 5 jaar (tot en met 31 december 2023) garandeert Werkgever, behalve ingeval sprake is van een ontslaggrond die niet valt onder artikel 7:669 lid 3 sub a BW, de werkgelegenheid voor alle Werknemers die gedurende de looptijd van deze CAO een Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij volumes t.o.v 2013 met meer dan 20% dalen. Wanneer er sprake is van een (mogelijke) grond ex artikel 7:669 lid 3 sub a BW, zal overleg volgen met de Bonden over de noodzaak om Werknemers af te laten vloeien. In dat geval zal de kantonrechtformule (2009) van toepassing zijn.
8. Ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming, zal – mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige dienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.

Artikel A9 Te werk te stellen Werknemers

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 onderdeel uitmaken van de tewerkstellingsafspraken TIP zijn vastgelegd in **Bijlage VII**.

Indien Werkgever behoefte heeft aan meer ondersteuning dan zij vanuit haar Werknemers en TIP kan leveren, kan zij gebruik maken van Inhuurkrachten. RPS, MMS en ILS zullen zorg dragen dat de benodigde aantallen Inhuurkrachten geleverd worden aan Werkgever. VAB zal maandelijks worden geïnformeerd over de daadwerkelijke inhuur. De Inhuurkrachten van RPS die met grote regelmaat worden ingehuurd bij Werkgever worden als 'dedicated werknemers' aangemerkt en zullen altijd als eersten ingehuurd worden. Van deze regel kan uitsluitend met toestemming van Partijen bij deze CAO worden afgeweken.

Artikel A10 Minnelijke oplossingen van geschillen

In geval van een geschil omtrent de (niet)nakoming omtrent de toepassing van enige bepaling in deze CAO of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door één der Partijen en/of één of meer van haar leden, stelt de klagende Partij bij deze CAO voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich heeft (hebben) de andere Partij in kennis. Partijen treden alsdan met elkaar in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke, indien deze wordt bereikt, ook bindend zal zijn. Een feit, dat een geschil tussen Partijen oplevert, moet binnen 1 (zegge: één) maand, nadat het zich heeft voorgedaan of ter kennis van Partijen is gebracht, bij gebreke waarvan geen nadere (rechts)maatregelen meer openstaan.

Hoofdstuk I CAO en Partijen

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke afspraken gelden tussen Partijen ten aanzien van het aangaan van de CAO en de eventuele beëindiging of wijziging daarvan. Daarnaast vindt Werknemer meer informatie over het lidmaatschap bij de Bonden en hoe Werkgever hierin faciliteert.

Artikel 1.1 Duur, verlenging en beëindiging CAO

1. Deze CAO wordt aangegaan voor de duur van twee jaar, ingaande per 1 januari 2022 en loopt tot en met 31 december 2023.
2. De CAO kan door Beide Partijen tegen het einde van de looptijd worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste 3 (zegge: drie) maanden. Een en ander dient schriftelijk te geschieden door middel van een aangetekende brief **of**: De CAO kan per e-mail worden opgezegd onder de voorwaarde dat over en weer een ontvangstbevestiging wordt verzonden.
3. Zolang geen der Partijen tot opzegging van deze CAO overgaat, blijft deze van kracht en blijven de voorwaarden daarvan dus van toepassing. Ook in dat geval geldt lid 2 voor wat betreft opzegging.

Artikel 1.2 Conversie en wijzigingen

1. Wijzigingen van en aanvullingen op deze CAO zijn slechts geldig na schriftelijke vastlegging en ondertekening door Partijen.
2. Indien één of meerdere bepalingen van deze CAO nietig zijn (verklaard) of hun rechtsgeldigheid hebben verloren, zullen de overige bepalingen van deze CAO van kracht blijven voor zover deze bepalingen niet zinledig zijn geworden.
3. Indien zich na ondertekening van de CAO wijzigingen voordoen in wetgeving of regelgeving van dwingendrechtelijke aard en indien een en ander consequenties heeft voor de inhoud en/of uitvoering van de CAO, zullen Partijen andere afspraken met elkaar maken en daarbij zo dicht mogelijk bij de inhoud van de oorspronkelijke tekst en inhoud van de CAO blijven. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen één maand, nadat deze voorstellen door één der Partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de Partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de CAO met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

Artikel 1.3 Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

1. Over de periode van 1-1-2022 t/m 31-12-2023 zal Werkgever 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.
2. Werkgever reserveert jaarlijks een bedrag van € 25,00 per Werknemer voor internationaal vakbondswerk. Dit geld zal door Werkgever worden afgezonderd en op verzoek van de Bonden in overleg met VAB, voor een nader aan te wijzen internationale activiteit beschikbaar worden gesteld.

Artikel 1.4 Organisatieverlof

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

2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a. Per georganiseerde Werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van 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 Betrokkenen – worden verhoogd;
 - b. Werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding¹ van de betreffende Bonden ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtings-activiteiten.
3. Onder salaris te verstaan het Schemasalaris dat Werknemer bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel 1.5 Bonden en Werkgever

1. Werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de Bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de Bonden.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van Partijen bij deze CAO zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. Werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de Bonden; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van Werkgever worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat Werkgever in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende Bonden en de binnen Werkgever werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.
4. In overleg met de betrokken Bond(en) zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. Werkgever behoudt zich het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
5. 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) vakbond afdelingslid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die binnen Werkgever werkzaam zijn.

¹ De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2023: € 347,00 per dag. Jaarlijks zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

Hoofdstuk II Rooster Operationeel werknemer

In dit hoofdstuk wordt vastgelegd hoe een werkweek als Operationeel Werknemer (verder genoemd: "Werknemer") eruitziet bij Werkgever en welke aanvullende afspraken Partijen daarover hebben gemaakt, zoals bijvoorbeeld het Werkschema, afwerken/overwerk, ADV en ploegensterkte. Dit hoofdstuk is alleen van toepassing op Werknemers van wie de Functie staat opgenomen in **Bijlage I**.

Artikel 2.1 Werkschema

- Binnen de Arbeidsweek geldt een overeengekomen van patroon van arbeidstijdindeling. Dit is het "**Werkschema**". In dit Werkschema loopt Werknemer op een werkdag een "**Dienst**" van 7,75 uur per dag. Gedurende iedere Dienst heeft Werknemer daarnaast recht op een 1/2 uur tijd om te schaften. De schafttijden zullen in overleg worden geregeld. Na maximaal vijf uur arbeid achtereen dient evenwel gelegenheid tot schaften te worden gegeven.
- De tijden waarop een Dienst begint en eindigt zijn als volgt doordeweeks; van maandag tot en met vrijdag:
 - Dagdienst: 7.00 uur – 15.15 uur
 - Avonddienst: 14.45 uur – 23.00 uur
- De tijden waarop een Dienst in begint en eindigt zijn als volgt in het weekend; op zaterdag en zondag:
 - Dagdienst: 7.00 uur – 15.15 uur
 - Avonddienst: 13.00 uur – 21.00 uur

Het Werkschema voor Terminalwerkers (functiegroep A tot en met E) en Customer Operations Supervisor Quay ("**COSQ**" - functiegroep F) bestaat uit een 14-weeks rooster, waarbij "**D**" staat voor Dagdienst en "**A**" staat voor Avonddienst. "**R**" staat voor Roostervrij en "**X**" staat voor geen Dienst. Het rooster ziet er als volgt uit:

14 Weeks rooster

Week	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun
1					R	X	X
2	A	A	A	A	A	X	X
3	X					A	A
4	X	A	A	A	A	X	X
5		X					A
6	A	X	A	A	A	X	X
7			X				
8	A	A	X	A	A	X	X
9				X			
10	A	A	A	X	A	X	X
11					X		
12	A	A	A	R	X	X	X
13		X					
14	A	X	A	A	A	X	X

4. Het Werkschema voor de Port Duty Managers ("PDM" - functiegroep G) bestaat uit een 4-weeks rooster. Het rooster ziet er, met inachtneming van lid 1 tot en met lid 4 van dit artikel, als volgt uit:

	ma	di	wo	do	Vr	za	zo
1	D	R		D			
2	D	D	D	D	D2		
3							
4		D	D	D		D	D

5. Elke Werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden om conform zijn Werkschema op het daarin aangegeven tijdstip aanwezig te zijn en tot het daarin aangegeven tijdstip aanwezig te blijven, zodat de werkzaamheden – op de juiste wijze voorbereid – stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten. Hierbij geldt dat alle werkzaamheden ononderbroken zullen worden voortgezet, ongeacht waar de Vrucht of de Bedrijfsmiddelen zich binnen het bedrijf bevinden een en ander met inachtneming van de schafttijden. Werknemer is verplicht mee te werken aan een correcte overdracht/afhandeling van alle werkzaamheden tussen de Diensten. Deze werkzaamheden behoren tot de reguliere werkzaamheden en zijn inbegrepen in het Basismaandsalaris.

Artikel 2.2 Afwerken

1. Aansluitend op de Dienst dient Werknemer zichzelf beschikbaar te stellen voor het afwerken van de op vertrek liggende Schepen. Er kan sprake zijn van verlenging van de Dienst indien Schepen (te) laat binnenkomen. Een en ander met inachtneming van de Arbeidstijdenwet.
2. Na de eindtijd van de Avonddienst is er in principe geen sprake van verlenging van de Dienst indien treinen te laat binnenkomen, tenzij Werknemer hier op verzoek van Werkgever op vrijwillige basis mee instemt. Gedurende de Avonddienst heeft het laden en lossen van de op vertrek liggende Schepen prioriteit. Het vorenstaande geldt in het bijzonder en expliciet voor de Avonddienst in het weekend.
3. In geval een Dienst langer duurt door het afwerken dient dit tijdig door PDM te worden aangezegd. Het moment van aanzeggen is uiterlijk 1 uur vóór het officiële einde van de Dienst. Betaald worden de werkelijk gewerkte uren met een minimum van 1 uur. De afwerkduur bedraagt maximaal 2,25 uur, waarvan 1,5 uur verplicht is voor alle Werknemers.
4. De ondernemingsraad en VAB krijgen elk kwartaal een overzicht van die gevallen waarin het afwerken langer dan 1,5 uur duurde.

Artikel 2.3 Overwerk

Er is sprake van overwerk indien Werknemer buiten zijn Werkschema extra werkzaamheden verricht op basis van artikel 2.2 (Afwerken) of omdat Werkgever aan Werknemer vraagt of Werknemer buiten het Werkschema een Dienst wil werken en Werknemer hier vrijwillig mee akkoord gaat. Hoe overwerk wordt vergoed staat in **Hoofdstuk V**.

Artikel 2.4 Arbeidsduurverkorting (ADV-tijd)

1. ADV-tijd is de tijd waarop Werknemer niet werkt vanwege arbeidsduurverkorting. ADV-tijd wordt jaarlijks op 1 januari toegekend:
 - a. De Werknemer met een Arbeidsovereenkomst die op of voor 30 juni 2018 is aangegaan heeft recht op een ADV-tijd van 11,5 (zegge: elf en een halve) dag op jaarbasis uitgaande van een Voltijd dienstverband.
 - b. De Werknemer met een Arbeidsovereenkomst die op of na 1 juli 2018 is aangegaan heeft recht op een ADV-tijd van 6 (zegge: zes) dagen op jaarbasis uitgaande van een Voltijd dienstverband.
2. Voor Werknemers met een Deeltijd dienstverband wordt de ADV-tijd naar rato van de omvang van hun dienstverband berekend en toegekend.
3. ADV-tijd kan worden ingeroosterd over alle dagen van de Arbeidsweek gedurende een kalenderjaar, met uitzondering van de zomervakantieperiode regio midden (periode van 6 weken) een en ander na overleg met de VAB.
4. De toegekende ADV-tijd als bedoeld in lid 1 dient telkens binnen 12 maanden nadat deze tijd is toegekend te worden opgenomen. *Dus: opgebouwde ADV-tijd per 1 januari 2022 dient vóór 31 december 2022 te zijn opgenomen.* Zo niet, dan komen deze dagen te vervallen. Is Werknemer arbeidsongeschikt geweest tijdens ADV-tijd? Dan hoeft Werkgever deze ADV-tijd niet te compenseren.
5. In aanvulling op het in lid 1 sub a. gestelde geldt voor de betreffende Werknemers waarvan de Arbeidsovereenkomst op of voor 30 juni 2018 is aangegaan dat er op jaarbasis aanvullend een ADV-tijd van 4 (zegge: vier) dagen wordt toegekend uitgaande van een Voltijd dienstverband. Deze dagen zullen in afwijking van lid 3 en 4 in overleg tussen Werkgever en Werknemer worden opgenomen en worden als snipperdagen behandeld, waarbij een vervalt termijn geldt van 5 (zegge: vijf) jaar nadat deze tijd is opgebouwd.
6. Stopt Werknemer met werken voor Werkgever en heeft Werknemer ADV-tijd over of heeft Werknemer in enig kalenderjaar te veel ADV-tijd gehad? Dan wordt dit verrekend in tijd of in geld (met de eindafrekening of in de eerstvolgende maand van het nieuwe kalenderjaar).

Artikel 2.5 Ploegensterkte

1. De ploegensterkte 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 cq te worden;
 - b. Het vaarschema van de Schepen;
 - c. De aankomst- en vertrektijden van de treinen;
 - d. Het patroon van aan te leveren en af te halen weglading gedurende de dag;
 - e. Het verwachte volume en vrachtmix van de inkomende en uitgaande Vracht van de Schepen;
 - f. Het verwachte volume en vrachtmix van de inkomende en uitgaande Vracht van de treinen;
 - g. Het verwachte volume en vrachtmix van de inkomende en uitgaande Vracht van de dryport;
 - h. Structureel overleg met het Vrachtkantoor m.b.t. verwachte vracht-volumes/mix;
 - i. Het aantal beschikbare Werknemers en/of Inhuurkrachten;
 - j. De beschikbare hulpmiddelen, respectievelijk de toegepaste mechanisatie;
 - k. De plaats waarin/waaruit de Vracht verwerkt moeten worden;
 - l. De weersomstandigheden;
2. Een vaste omschrijving van de ploegensterkte voor ieder afzonderlijk geval is – op grond van het bovenstaande – niet te geven. De ploegensterkte wordt bepaald zodat Werknemers op een veilige en efficiënte manier kunnen werken. Veiligheid, lichamelijke en geestelijke belasting spelen hierin een voorname rol.

3. PDM/COSQ/VAB zullen iedere ochtend om 09.00 uur de benodigde bezetting vaststellen voor de avonddienst van die dag en de dag- en avonddienst van morgen, opdat er net zoveel Werknemers ingezet zullen worden als de hoeveelheid verlangt. Indien nodig kan de bezetting van de avonddienst van de avonddienst van morgen, de volgende dag nog bijgesteld worden. PDM heeft het laatste woord bij het vaststellen van de definitieve planning. Dynamisch plannen en flexibele inzet teams zorgt voor een efficiënte en effectieve uitvoering van de werkzaamheden, met dien verstande dat op het schip vooralsnog de verhouding 1 chauffeur staat tot twee sjorders bij het laden gewaarborgd is.
4. Bij een ziekmelding van een Werknemer zullen Inhuurkrachten worden ingezet. Indien dit niet mogelijk is, zal dit door de PDM gecommuniceerd worden met COSQ/VAB.
5. Het is mogelijk dat Inhuurkrachten hun Avonddienst twee uur eerder zullen aanvangen (12:45), waardoor de 'turn around'-tijd van de Schepen verlaagd kan worden.

Hoofdstuk III Rooster Beveiligingswerknemer

In dit hoofdstuk wordt vastgelegd hoe een werkweek als Beveiligingswerknemer (verder genoemd: "Werknemer") eruitziet bij Werkgever en welke aanvullende afspraken Partijen daarover hebben gemaakt, zoals bijvoorbeeld het Werkschema, overwerk en ADV. Dit hoofdstuk is alleen van toepassing op Werknemers van wie de Functie staat opgenomen in **Bijlage III**.

Artikel 3.1 Arbeidsduur per etmaal en per week

1. Binnen de Arbeidsweek geldt een overeengekomen van patroon van arbeidstijdindeling. Dit is het "**Werkschema**". In dit Werkschema loopt Werknemer op een werkdag een "**Dienst**" van 8 uur per dag. Gedurende iedere Dienst heeft Werknemer recht op een 1/2 uur tijd om te schaften. De schafttijden zullen in overleg worden geregeld. Na maximaal vijf uur arbeid achtereen dient evenwel gelegenheid tot schaften te worden gegeven.
2. De tijden waarop een Dienst begint en eindigt zijn als volgt:
 - a. Dagdienst: 6.00 uur – 14.00 uur
 - b. Avonddienst: 14.00 uur – 22.00 uur
 - c. Nachtdienst: 22.00 uur – 6.00 uur
3. Het Werkschema voor Werknemers bestaat uit een 2/2/2/3 rooster, waarbij "**D**" staat voor Dagdienst, "**A**" staat voor Avonddienst en "**N**" staat voor Nachtdienst. "**R**" staat voor Roostervrij en "**X**" staat voor geen Dienst. Het Werkschema wordt met Werknemer afgestemd en met hem gedeeld, al dan niet door toevoeging van een bijlage aan deze CAO.
4. Elke Werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden om conform zijn Werkschema op het daarin aangegeven tijdstip aanwezig te zijn en tot het daarin aangegeven tijdstip aanwezig te blijven, zodat de werkzaamheden – op de juiste wijze voorbereid – stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten. Werknemer is verplicht mee te werken aan een correcte overdracht/afhandeling van alle werkzaamheden tussen de Diensten. Deze werkzaamheden behoren tot de reguliere werkzaamheden en zijn inbegrepen in het Basismaandsalaris.
5. Voor Werknemers die voor 1 juli 2018 in dienst waren van Werkgever geldt dat, ingeval van een wijziging van het Werkschema ex artikel 4.1, zij recht hebben op hun Roostervrije dagen, welke thans zijn verwerkt in hun huidige Werkschema.

Artikel 3.2 Overwerk

Er is sprake van overwerk indien Werknemer buiten zijn Werkschema extra werkzaamheden verricht omdat Werkgever aan Werknemer vraagt of Werknemer op vrijwillige basis buiten het Werkschema een Dienst wil werken en jij hier vrijwillig mee akkoord gaat. Hoe overwerk wordt vergoed staat in **Hoofdstuk V**.

Artikel 3.3 Arbeidsduurverkortung (ADV-tijd)

1. ADV-tijd is de tijd waarop Werknemer niet werkt vanwege arbeidsduurverkortung. Werknemer heeft recht op een ADV-tijd van 5,5 (zegge: vijf en een halve) dag op jaarbasis uitgaande van een Voltijd dienstverband. ADV-tijd wordt jaarlijks op 1 januari toegekend.
2. Voor Werknemers met een Deeltijd dienstverband wordt de ADV-tijd naar rato van de omvang van hun dienstverband berekend en toegekend.
3. ADV-tijd kan worden ingeroosterd over alle dagen van de Arbeidsweek gedurende een kalenderjaar, met uitzondering van de zomervakantieperiode regio midden (periode van 6 weken) in overleg met de VAB.

4. De opgebouwde ADV-tijd als bedoeld in lid 1 dient telkens binnen 12 maanden nadat deze tijd is toegekend te worden opgenomen. *Dus bijvoorbeeld: toegekende ADV-tijd per 1 januari 2022 dient vóór 31 december 2022 te zijn opgenomen.* Zo niet, dan komen deze dagen te vervallen. Is Werknemer arbeidsongeschikt geweest tijdens ADV-tijd? Dan hoeft Werkgever deze ADV-tijd niet te compenseren.
5. In aanvulling op het in lid 1 gestelde geldt voor alle Werknemers die vóór 30 juni 2018 in dienst zijn getreden dat er op jaarbasis aanvullend een ADV-tijd van 4 (zegge: vier) dagen wordt toegekend uitgaande van een Voltijd dienstverband. Deze dagen zullen in afwijking van lid 3 en 4 in overleg tussen Werkgever en Werknemer worden opgenomen en worden als snipperdagen behandeld, waarbij een vervaltermijn geldt van 5 (zegge: vijf) jaar nadat deze tijd is opgebouwd.
6. Stopt Werknemer met werken voor Werkgever en heeft Werknemer ADV-tijd over of heeft Werknemer in enig kalenderjaar te veel ADV-tijd gehad? Dan wordt dit verrekend in tijd of in geld (met de eindafrekening of in de eerstvolgende maand van het nieuwe kalenderjaar).

Hoofdstuk IV Algemene wijzigingen Werkschema

In dit hoofdstuk wordt vastgelegd op welke wijze en in welke gevallen het Werkschema als bedoeld in **Hoofdstuk III** of **Hoofdstuk IV** kan worden gewijzigd.

Artikel 4.1 Wijziging Werkschema

1. In een periode van één kalenderjaar kan het Werkschema, waarin Werknemer tewerk is gesteld, maximaal twee keer worden gewijzigd. Dit geschiedt als volgt:
 - a. Er moet op grond van operationele of commerciële redenen noodzaak toe zijn.
 - b. Een voorstel voor een voorgenomen wijziging moet minimaal twee maanden voordat deze aanvangt worden samengesteld door Werkgever in overleg met de VAB en PDM. In het verzoek tot 'aanpassing rooster' dient in ieder geval tot uitdrukking te komen dat:
 - i. er sprake is van (toekomstig = binnen twee maanden) substantieel meer werk;
 - ii. waarbij er zicht is op voldoende beschikbare middelen (equipment) om de werkzaamheden binnen bepaalde tijdvakken te kunnen verrichten en;
 - iii. waarbij de ploegensterkte behouden blijft;
 - iv. ook dient een overzicht te worden verstrekt van de beweegredenen voor het besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit heeft voor de Werknemers.
 - c. Het roostervoorstel dient uiterlijk binnen twee weken, na het verzoek van Werkgever, in samenwerking met VAB en PDM te worden gerealiseerd.
2. Doorvoeren van het nieuwe Werkschema vindt – zo nodig na overleg met de ondernemingsraad - plaats door de leiding van het bedrijf, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de wensen van de betrokken Werknemers. Het nieuwe rooster dient één maand voorafgaand aan de invoering van het nieuwe Werkschema aan Werknemers kenbaar te zijn gemaakt.

Artikel 4.2 Afwijkende regelingen

1. Bijzondere regelingen, afwijkend van de in de in Hoofdstuk II en Hoofdstuk III opgenomen bepalingen zijn toegestaan voor noodzakelijke werkzaamheden bij aankomst of vertrek van schepen ten opzichte van passagiers en passagiersbagage of postverkeer; veevervoer; of aan bederf onderhevige lading.
2. In andere bijzondere gevallen kan uitsluitend van de bepalingen in dit hoofdstuk worden afgeweken, indien hierover tussen Partijen overeenstemming is bereikt.

Hoofdstuk V Salaris en toeslagen

In dit hoofdstuk wordt vastgelegd hoe het Schemamaandsalaris is opgebouwd en op welke Toeslagen een Werknemer eventueel aanspraak kan maken. Voor de Operationeel Werknemers en Beveiligingswerknemers gelden andere salaristabellen. Deze staan opgenomen in **Bijlage II** voor de Operationeel Werknemers en **Bijlage IV** voor de Beveiligingswerknemers.

Artikel 5.1 Definities

1. Basismaandsalaris: het voor de Functie vastgestelde maandsalaris, exclusief het Schemapercentage;
2. Schemamaandsalaris: Basismaandsalaris inclusief het Schemapercentage;
3. Schemapercentage: Schematoeslag op basis van het Werkschema;
4. Toeslagen: vergoedingen die worden toegekend voor het verrichten van bepaalde aanvullende (incidentele) werkzaamheden of die afhankelijk zijn van een extra functionele kwalificatie of een behaald diploma.

Artikel 5.2 Betaling

Het Schemamaandsalaris wordt in principe per maand betaald op de 21^{ste} van de maand. Eventuele Toeslagen die maandelijks vaststaan worden in de maand waarin het recht hierop is ontstaan uitbetaald. Toeslagen die verschuldigd zijn over (incidentele) aanvullende werkzaamheden, worden iedere maand berekend/vastgesteld en vervolgens in de daaropvolgende maand uitbetaald, gelijktijdig met het reguliere Schemamaandsalaris. Het voorgaande staat gespecificeerd op de loonstrook van Werknemer.

Artikel 5.3 Basismaandsalaris

1. In **Bijlage II** (Operationeel Werknemers) en **Bijlage IV** (Beveiligingswerknemers) staan de salaristabellen waarin het Basismaandsalaris staat voor jouw Functie. De opgenomen salarissen zijn gebaseerd op een Voltijd dienstverband. Werkt Werknemer in een Deeltijd dienstverband, dan geldt het in de voor Werknemer van toepassing zijnde salaristabel naar evenredigheid van de omvang van het dienstverband.
2. Indien de salaristabellen wijzigen nieuwe nieuwe door Partijen geaccordeerde salaristabellen opgenomen als **Bijlage II** en **Bijlage IV** bij deze CAO. In **Bijlage II** en **Bijlage IV** staan de per 1 januari 2022 geldende salaristabellen opgenomen, rekening houdend met de overeengekomen wijzigingen.

Artikel 5.4 Loonsverhogingen gedurende looptijd CAO

1. Gedurende de looptijd van deze CAO vindt per 1 januari 2022 en 1 januari 2023 een verhoging van de in artikel 5.3 genoemde geldende salaristabellen plaats van telkens 2% (zegge: twee procent) per jaar.
2. Gedurende de looptijd van deze CAO zal Werkgever per 1 januari 2022 en 1 januari 2023 de lonen en de overige emolumenten verhogen met de prijscompensatie (conform het geldende APC systeem). Dit betekent dat de afgeleide prijscompensatie (over de referte periode oktober – oktober) toegepast zal worden op 1 januari van elk jaar. Op 1 januari 2022 is reeds deze prijscompensatie ad 3,28% toegekend. Op 1 januari 2023 is reeds deze prijscompensatie ad 16,93% toegekend.

Artikel 5.5 Schematoeslag

Bij plaatsing in één der van toepassing zijnde Werkschema's zal de bijbehorende Schematoeslag voor Werknemer van toepassing zijn. Het Schemapercentage wordt berekend op basis van de percentages in het Schema in **Bijlage V** aan de hand van het toepasselijke Werkschema. De hoogte van Schemapercentages voor de verschillende Functies zijn per 1 januari 2022 conform de hiernavolgende schema's opgebouwd.

Schema opbouw Schemapercentage Operationeel Werknemer 01-01-2022:

28	Dagdienst	07.00	Mo-Fri		0,19	0,000
	Dagdienst	06.00	Mo-Fri		0,19	0,000
1	Dagdienst	07.00	R		0,19	0,000
	Dagdienst	06.00	R		0,19	0,000
28	Avonddienst	14.45	Mo-Fri	3,75	0	0,000
		18.00	Mo-Fri	5,00	0,19	26,600
1	Avonddienst	14.45	R	3,75	0	0,000
		18.00	R	5,00	0,19	0,950
5	Dagdienst		Sa	7,75	0,34	13,175
1	Avonddienst	14.45	Sa	2,75	0,34	0,935
		18.00	Sa	5,00	0,65	3,250
4	Dagdienst		Su	7,75	0,65	20,150
2	Avonddienst	14.45	Su	2,75	0,65	3,575
		18.00	Su	5,00	0,65	6,500
70						75,135
		75,135		52,18		
		14		12		
						23,34

Schema opbouw Schemapercentage Operationeel Werknemer 01-07-2022:

28	Dagdienst	07.00	Mo-Fri		0,19	0,000
	Dagdienst	06.00	Mo-Fri		0,19	0,000
1	Dagdienst	07.00	R		0,19	0,000
	Dagdienst	06.00	R		0,19	0,000
28	Avonddienst	14.45	Mo-Fri	3,75	0	0,000
		18.00	Mo-Fri	5,00	0,19	26,600
1	Avonddienst	14.45	R	3,75	0	0,000
		18.00	R	5,00	0,19	0,950
5	Dagdienst		Sa	7,75	0,34	13,175
1	Avonddienst	13:00	Sa	4,50	0,34	1,530
		18.00	Sa	3,00	0,65	1,950
4	Dagdienst		Su	7,75	0,65	20,150
2	Avonddienst	14.45	Su	2,75	0,65	3,575
		18.00	Su	5,00	0,65	6,500
70						<u>74,430</u>
		<u>74,43</u>		<u>52,18</u>		
		14		12		
						23,12

Schema opbouw Schemapercentage Beveiligingswerknemer 01-01-2022:²

25	ma t/m vr dagdiensten	x	1,00	uur van	0,19	% Bms	4,7500	% Bms	
8	ma t/m do nachtdiensten	x	8,00	uur van	0,19	% Bms	12,1600	% Bms	
2	vrijdag nachtdiensten	x	6,00	uur van	0,34	% Bms	4,0800	% Bms	
		x	2,00	uur van	0,19	% Bms	0,7600	% Bms	
25	avonddiensten	x	4,00	uur van	0,19	% Bms	19,0000	% Bms	
		x	4,00	uur van	0	% Bms	0,0000	% Bms	
5	zaterdag dagdiensten	x	8,00	uur van	0,34	% Bms	13,6000	% Bms	
5	zaterdag avonddiensten	x	4,00	uur van	0,34	% Bms	6,8000	% Bms	
			4,00	uur van	0,65	% Bms	13,0000	% Bms	
2	zaterdag nachtdiensten	x	8,00	uur van	0,65	% Bms	10,4000	% Bms	
		x	0,00	uur van	0,34	% Bms	0,0000	% Bms	
5	zondag dagdiensten	x	8,00	uur van	0,65	% Bms	26,0000	% Bms	
5	zondag avonddiensten	x	8,00	uur van	0,65	% Bms	26,0000	% Bms	
2	zondag nachtdiensten	x	0,00	uur van	0,19	% Bms	0,0000	% Bms	
		x	8,00	uur van	0,65	% Bms	10,4000	% Bms	
							Totaal	146,9500 % Bms	
84	diensten per 18 weken								
			<u>146,9500</u>		<u>52,18</u>				
			18		12		35,50%		

² Het Schemapercentage van de Beveiligingswerknemers wijkt af van het "daadwerkelijke percentage" behorend bij hun huidige Werkschema conform de berekeningswijze in Bijlage V. Deze afwijking is gelegen in het feit dat op enig moment op initiatief van de Beveiligingswerknemers hun Werkschema is gewijzigd, waarbij Werkgever akkoord is gegaan met deze wijziging onder de voorwaarde dat hun "oude" Schemapercentage gehandhaafd zou worden. Betrokkenen zijn – voor zover nodig met terugwerkende kracht – bekend en akkoord met het voorgaande.

Artikel 5.6 Afbouwregeling schematoeslagen

In geval wordt overgegaan van een hoger naar een lager betaald Werkschema (zie artikel 4.1), dan geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van de Schematoeslag:

- in de betreffende maand waarin de wijziging plaatsvindt, wordt de gebruikelijke Schematoeslag aangehouden;
- in de daaropvolgende drie maanden wordt 80% van het schematoeslagverschil als Schematoeslag 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 één jaar het juiste betalingsniveau is bereikt.

Artikel 5.7 Betaling voor overwerk

1. Bij overwerk als bedoeld in artikel 2.3 en artikel 3.2 worden de gewerkte uren uitbetaald tegen het voor Werknemer geldende uurloon. Omgerekend houdt dit in dat Werknemer 0.55% van het Basismaandsalaris per uur ontvangt voor ieder uur overwerk (hierna te noemen: het '**Uurloon**').
2. Bovenop het in lid 1 bedoelde Uurloon ontvangt Werknemer een percentage afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk plaatsvindt. Dit is het "**Overwerkpercentage**". Het Overwerkpercentage wordt berekend op basis van het Basismaandsalaris conform het schema in **Bijlage VI**.
3. Overwerk wordt per dag berekend en afgerond naar boven op basis van halve uren. Op basis daarvan wordt het Uurloon en het Overwerkpercentage berekend.

Artikel 5.8 Compensatie voor (over)werk in tijd-voor-tijd

1. Ingeval sprake is van overwerk in de vorm van een volledige Dienst, vallende buiten het Werkschema, bestaat de mogelijkheid dit in tijd-voor-tijd op te nemen met betaling van het toeslagdeel. Dit zijn "**Compensatieuren**". Werknemer ontvangt dan in plaats van het Uurloon, een vrije dag + het Overwerkpercentage als bedoeld in artikel 5.7 lid 2. Het Overwerkpercentage is een Variabele Toeslag.
2. Met betrekking tot Compensatieuren bij overwerk geldt dat per jaar maximaal in totaal 15 dagen kunnen worden opgebouwd. Dit is inclusief de feestdagen als bedoeld in artikel 7.3, maar exclusief de Compensatieuren die worden verkregen in het kader van lid 4 van dit artikel.
3. Compensatieuren kunnen worden opgebouwd en opgenomen door middel van een schriftelijke aanvraag bij de PDM. Compensatieuren kunnen worden opgenomen, met dien verstande dat men niet onder de kernbezetting van het team komt. Dit geschiedt in onderling overleg tussen Werknemer en PDM.
4. Indien Werknemer om wat voor reden dan ook vrij is (bijvoorbeeld vanwege een Roostervrije dag), maar op verzoek van Werkgever bereid is om één of meerdere dagen te verzetten en een volledige Dienst te werken, ontvangt Werknemer, naast Compensatieuren, een aanvullende vergoeding van 0,19% van het Basismaandsalaris per gewerkt uur (tot maximaal 7,75 uur).
5. Opgebouwde, maar nog niet genoten, Compensatieuren vervallen één jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze dagen zijn opgebouwd, tenzij Werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest deze dagen op te nemen (ex afdeling 3 boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek).'

Artikel 5.9 Aanvullende toeslagen en vergoedingen

1. Werknemer kan aanspraak maken op aanvullende toeslagen c.q. vergoedingen indien hij daarvoor in aanmerking komt. De Toeslagen in dit artikel zijn onderhevig aan jaarlijkse indexatie en bedragen per **1 januari 2023**:
 - a. **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 bruto vergoeding van € 25,33 per dag. Het voorgaande heeft geen betrekking op Werknemers voor wie werkzaamheden als mentor tot hun functie behoren (bijvoorbeeld COSQ en PDM).
 - b. **Instructeursvergoeding**: Het instructeurschap heeft betrekking op het geven van instructies aan Werknemers in opleiding, het aanmaken en bijhouden van dossiers van de Werknemers in opleiding (via PDM, dossieropbouw), het adviseren van leidinggevenden daaromtrent en andere, bij deze rol behorende, werkzaamheden. De instructeursvergoeding bedraagt €20,00 bruto per dag. Het voorgaande heeft geen betrekking op de begeleiding van leerlingen en stagiaires.
 - c. **Vergoeding EHBO-diploma**: Aan Werknemers, die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma, zal – indien Werkgever het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend van €32,59 bruto per maand, respectievelijk € 391,08 bruto per jaar.
 - d. **Vergoeding Calamiteitenteam**: Aan Werknemers die deelnemen aan het Calamiteitenteam wordt een bruto vergoeding toegekend van bruto € 81,52 per maand.
 - e. **Vergoeding diploma gevaarlijke stoffen**: Aan Werknemers die in het bezit zijn van een diploma "Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen" zal – indien het Werkgever het bezit hiervan noodzakelijk acht – gedurende maximaal vijf jaar na het behalen van het diploma resp. Na verlenging hiervan een vergoeding worden toegekend van € 32,59 bruto per maand resp. € € 391,08 bruto per jaar.
 - f. **Meerwerkvergoeding**: Van Werknemers kan worden verlangd dat zij zich beschikbaar stellen voor meerbeurten (afmeren en ontmeren). Ingeval een Werknemer bij aankomst en vertrek van de Schepen meert, wordt aan hem per meerbeurt een meerwerkvergoeding toegekend van bruto € 25,55.
 - g. **Tewerkstelling in hogere functie**: Ingeval tijdelijk een hoger betaalde functie wordt aangenomen, zal een toeslag worden toegekend gelijk aan het verschil tussen het Basismaandsalaris van Werknemer in de eigen functie en het Basismaandsalaris in de hogere functie.
 - h. **Vergoeding voor opkomen**: Worden Werknemers, die besteld zijn voor een Dienst buiten het Werkschema of op Feestdagen niet tewerkgesteld, dan is aan hen verschuldigd het Uurloon (0,55% van Basismaandsalaris) over de tijd, waarvoor zij zijn besteld, doch niet worden tewerkgesteld voor de betreffende Dienst.
In geval van besteld, doch niet tewerkgesteld op/in de zaterdagavond/ -nacht, zon- en feestdagavonden/ -nachten wordt over de bestelde tijd bovendien de avond- respectievelijk de nachttoeslag toegekend; het geheel op basis van 0,74% van het Basismaandsalaris voor elk uur, waarvoor Werknemer is besteld met een minimum van 4 uur. Afbestellen is alleen mogelijk voor het officiële einde van de laatste Dienst voorafgaande aan de Dienst waarvoor Werknemer is besteld.
Koudetoeslag: Op dagen dat op Rotterdam Airport bij het KNMI te 07.00 uur v.m. een temperatuur van -5°C of lager wordt gemeten, is voor het gehele volgende etmaal een koudetoeslag verschuldigd van € 2,35 bruto per gewerkte halve dienst (maximaal € €4,09 bruto per dag).

Hoofdstuk VI Vakantie en vakantiegeld

In dit hoofdstuk wordt vastgelegd waar een Werknemer recht op heeft op het gebied van vakantie en vakantiegeld. Een vakantiedag is een dag waarop de Werknemer niet werkt omdat hij vakantie heeft. Een vakantieuur is een uur waarop de Werknemer niet werkt omdat hij vakantie heeft. Vakantiegeld ontvangt Werknemer jaarlijks als 'extra' uitkering in de maand mei.

Artikel 6.1 Vakantieregeling

1. Vakantiejaar:

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december (hierna te noemen: het 'Vakantiejaar').

2. Aanspraak op jaarlijkse vakantie:

De Werknemer met een Voltijd Dienstverband, die bij de aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak op 5 weken vakantie (hierna te noemen: het 'Vakantieverlof') met behoud van het (omgerekende) Schemamaandsalaris en Vaste Toeslagen. Dit staat gelijk aan 193,75 uren per jaar. Bij een Deeltijd Dienstverband wordt dit recht naar rato aangepast.

3. Verdeling van het Vakantieverlof: Het Vakantieverlof bestaat uit 15 vakantiedagen ("Vakantiedagen") en 10 snipperdagen ("Snipperdagen"). Dit betekent dat Werknemer in totaal 25 Diensten in het Werkschema op basis van Vakantieverlof recht heeft op "vrij".

4. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het vakantiejaar:

a. De Werknemer, die in de loop van het Vakantiejaar in dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende Vakantieverlof volgens de tabel in lid 5. Daarbij geldt dat wanneer Werknemer vóór of op de 15^e van de maand in dienst treedt die maand al meetelt voor de bepaling van de hoogte van de opbouw van het aan Vakantieverlof.

b. Heeft Werknemer in de voorgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, maar zijn deze vakantiedagen uitgekeerd in de vorm van geld bij de eindafrekening, dan zal Werkgever Werknemer in de gelegenheid stellen om deze 'vakantiedagen' alsnog op te nemen gedurende het dienstverband in de vorm van onbetaald verlof.

5. Vakantieschema: Voor de bepaling van de vakantieduur wordt uitgegaan van onderstaand schema:

Aantal maanden dienstverband in het Vakantiejaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
aantal dagen waarop Vakantieverlof bestaat	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25	

6. Langdurig aaneengesloten Vakantieverlof:

a. Met inachtneming van lid 7 ("Opnemen Vakantieverlof"), kan aaneengesloten Vakantieverlof van 3 weken worden opgenomen.

b. Aaneengesloten Vakantieverlof van 4 weken is onder gelijke voorwaarden als opgenomen in sub a. ook mogelijk, mits de bedrijfsvoering hieraan niet in de weg staat. Een en ander in overleg met Werkgever.

c. Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen (1 juli tot 1 september) aaneengesloten Vakantieverlof van 3 weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.

7. **Opnemen Vakantieverlof:** Het toegekende Vakantieverlof dient in het betreffende Vakantiejaar te worden opgenomen. Voor Vakantiedagen geldt een andere regeling dat voor Snipperdagen (sub d.):
- De Vakantieregeling als bedoeld in dit artikel vindt plaats met instemming van de ondernemingsraad, zoals is vastgelegd in artikel 27, lid 1, sub b en lid 2 van de Wet op de Ondernemingsraden.
 - De Vakantiedagen zullen op door Werkgever te bepalen dagen, zoveel mogelijk tussen 1 mei en 1 oktober worden genoten. De Vakantiedagen (het totale aantal) zullen in principe evenredig worden verdeeld, naar rato van het aantal verschillende in het Werkschema voorkomende Diensten, over Dag-, Avond- en Nachtdiensten en over de Werkweek worden opgenomen.
 - Werknemers worden tot een, na overleg met de ondernemingsraad, vast te stellen datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun Vakantiedagen in het komende jaar ter kennis van Werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door Werkgever aangewezen. Thans geldt ter uitwerking van het voorgaande dat de Werknemers tot uiterlijk 7 januari van het nieuwe Vakantiejaar in de gelegenheid worden gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun Vakantiedagen in het komende jaar ter kennis van Werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) binnen één maand de vakantieperiode(n) door de Werkgever aangewezen.
 - Snipperdagen worden in onderling overleg tussen Werkgever en Werknemer aangewezen. Het opnemen van de Snipperdagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het hoogseizoen.
8. **Vakantie tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid:**
Tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid worden vakantiedagen volledig opgebouwd. Dagen of gedeelten van dagen waarop Werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid kunnen slechts indien Werknemer daarmee instemt worden aangemerkt als Vakantieverlof.
9. **Niet opgenomen vakantie:**
De aanspraak op Vakantieverlof vervalt vijf jaar na de laatste dag van het Vakantiejaar waarin de aanspraak is verworven. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk- en bovenwettelijk Vakantieverlof. In beide gevallen geldt voormelde termijn.
10. **Vakantieaanspraak bij beëindiging van het dienstverband:**
De Werknemer, die in de loop van het vakantiejaar uit dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal Vakantieverlof. Voor de Werknemer, die vóór of op de 15^e van de maand uit dienst treedt telt deze maand niet mee voor de bepaling van de hoogte van de opbouw van het Vakantieverlof.
11. **Verrekening bij beëindiging van het dienstverband:** Bij beëindiging van de Arbeidsovereenkomst zal verrekening van te veel dan wel te weinig opgenomen Vakantieverlof geschieden door inhouding op, dan wel uitbetaling bij, het laatste Schemamaandsalaris, één en ander naar rato van het aantal gewerkte maanden in het betreffende Vakantiejaar, met inachtneming van lid 10, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.

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

Artikel 6.2 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

1. De Werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband bij één en dezelfde Werkgever of bij het bereiken van de hogere leeftijd volgens onderstaande schaal recht op één of meer dagen extra vakantie per jaar met ingang van de dag, waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd is bereikt (hierna te noemen: 'Extra Verlof').
2. Het Extra Verlof wordt in overleg tussen Werkgever en Werknemer vastgesteld en kan niet worden opgenomen op een zaterdag. Opname van Extra Verlof gedurende het hoogseizoen vindt plaats, voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat.
3. Bij de vaststelling van de duur van het dienstverband zal voorafgaande aansluitende diensttijd als Inhuurkracht van Rotterdam Port Service B.V. (R.P.S.), Matrans Marine Service B.V. (M.M.S.) en International Lashing Service B.V. (I.L.S.) en bij het twee/driejarig leerlingstelsel worden meegeteld. Bij rechtstreekse overgang uit de dienst van de ene havenonderneming naar een andere, resp. (de voormalige "SHB Personeelsplanning B.V.") Rotterdam Port Service B.V. (R.P.S.) zal, wanneer deze overgang in overleg tussen de betrokken werkgevers en contracterende partijen plaatsvindt, het dienstverband bij de voorgaande werkgever worden meegeteld.
4. Artikel 6.1 lid 10 en lid 11 zijn ook van toepassing op het opgebouwde Extra Verlof.
5. Het Extra Verlof vanwege langdurig dienstverband is als volgt samengesteld:

		45 jaar	50 jaar	55 jaar
bij 15 jaar	1	1	2	3
bij 25 jaar	2	2	2	3
bij 30 jaar	3	3	3	3

6. Werknemers van 55 jaar tot en met 64 jaar kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van leeftijd:

55 jaar	-	2 dagen
56 jaar	-	3 dagen
57 jaar	-	4 dagen
58 jaar	-	5 dagen
59 jaar	-	6 dagen
60 jaar	-	7 dagen
61 jaar	-	8 dagen
62 jaar	-	10 dagen
63 en 64 jaar	-	15 dagen

7. Voor de vaststelling van het aantal dagen Extra Verlof per Werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het Vakantiejaar. Deze dagen worden pro rata berekend en aan het begin van het daaropvolgende Vakantiejaar toegekend.
8. Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal dagen Extra Verlof proportioneel lager vastgesteld. De dagen, waarop Extra Verlof zal worden gegeven, worden in overleg met de Werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens Vakantieverlof en/of aanwijzingen van de ondernemingsraad. Over dagen, waarop Extra Verlof wordt genoten, wordt 90% van het Schemamaandsalaris en eventuele niet incidentele Toeslagen die bij normale arbeid zouden zijn verdiend, vergoed. Dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden gedurende, dan wel na het eindigen van de Arbeidsovereenkomst nimmer in geld uitbetaald.

Artikel 6.3 Extra Snipperdagen voor jeugdige werknemers

1. Als Werknemer de leeftijd van 20 jaar nog niet heeft bereikt krijgt Werknemer bovenop de in artikel 6.1 lid 3 bedoelde dagen nog 3 extra Snipperdagen ("**Extra Snipperdagen**") per Vakantiejaar toegekend berekend op basis van een Voltijd Dienstverband. Bij een Deeltijd Dienstverband wordt dit recht naar rato aangepast.
2. De bepalingen uit artikel 6.1 zijn ook van toepassing op deze Extra Snipperdagen. Daarnaast kan Werkgever – desgewenst na overleg met Partijen – aan deze Extra Snipperdagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van Werknemer bevordert.

Artikel 6.4 Vakantietoeslag

1. Werknemer heeft per kalenderjaar (1 januari tot en met 31 december) recht op vakantietoeslag. Het voor Werknemer geldende Basismaandsalaris wordt verhoogd met een vakantietoeslag ter hoogte van in totaal 1,3 Basismaandsalaris (hierna te noemen: '**Vakantietoeslag**'). De betaling van de totale Vakantietoeslag zal plaatsvinden in de maand mei.
2. De hoogte van de totaal in mei uit te keren de Vakantietoeslag wordt per kalenderjaar berekend en bij vooruitbetaling uitgekeerd naar rato van de maanden dat Werknemer in dat betreffende Vakantiejaar in dienst is bij Werkgever. Daarbij geldt het volgende indien Werknemer gedurende het Vakantiejaar in dienst treedt of uit dienst treedt bij Werkgever:
 - a. Voor Werknemers die in dienst treden ná 1 januari van een Vakantiejaar geldt dat zij vanaf het moment van indiensttreding tot en met 31 december van dat Vakantiejaar Vakantietoeslag vooruit ontvangen in de maand mei;
 - b. Voor Werknemers die uit dienst treden vóór 31 december gedurende een Vakantiejaar en voor het volledige Vakantiejaar in mei Vakantietoeslag hebben ontvangen geldt dat het te veel betaalde bedrag aan Vakantietoeslag wordt verrekend met de eindafrekening of de laatste salarisbetaling bij het einde van de Arbeidsovereenkomst;
 - c. Bij indiensttreding vóór of op de 15^e van een maand telt die maand mee. Bij indiensttreding ná de 15^e niet. Bij uitdiensttreding geldt het voorgaande omgekeerd.
 - d. Een Werknemer waarvan op het moment van uitbetaling van Vakantietoeslag de Proeftijd nog niet verstreken is, ontvangt de Vakantietoeslag na afloop van de Proeftijd bij de salarisbetaling van de daaropvolgende maand of – in het geval de Arbeidsovereenkomst in de Proeftijd wordt beëindigd - bij de eindafrekening naar rato het aantal gewerkte dagen in de Proeftijd;
 - e. Indien de Werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan Vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het Vakantiejaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

Hoofdstuk VII Verlof

In een aantal bijzondere situaties krijgt Werknemer vrij onder werktijd als dit bijvoorbeeld noodzakelijk is. Afhankelijk van de situatie behoudt Werknemer het recht op loon en eventuele overige emolumenten, zoals in de voorgaande hoofdstukken benoemd ("**Salaris**"). In dit hoofdstuk staan de situaties waarin er sprake is van verlof. Er staat ook steeds bij hoe lang Werknemer in deze situaties verlof krijgt. Voor de andere verlofregelingen die o.a. volgen uit de Wet Arbeid en Zorg (WaZo) kan Werknemer het Personeelshandboek raadplegen.

Artikel 7.1 Kort verzuimverlof

1. In de volgende gevallen wordt over de binnen de voor Werknemer geldende arbeidsweek vallende werkdagen "**Verzuimverlof**" met behoud van Salaris verleend.

- | | |
|-------------|---|
| 1 dag bij | <ul style="list-style-type: none"> - ondertrouw van de Werknemer; - huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters; - haar/zijn 12½-, 25-, en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag 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 harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen; - het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van Werkgever is; - verhuizing (maximaal 1x per jaar); |
| 2 dagen bij | <ul style="list-style-type: none"> - huwelijk van de Werknemer; - bevalling van de Partner van Werknemer; - adoptie van een kind; - overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen; |
| 4 dagen bij | <ul style="list-style-type: none"> - overlijden van de Partner van Werknemer of één van haar/zijn inwonende kinderen; - overlijden van één der (stief-)ouders ingeval voor de crematie/begrafenis wordt zorg gedragen. |

Werkgever blijft coulant betrachten met het verlenen van Verzuimverlof bij overlijden in de familiale kring in de eerste graad.

2. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de Werknemer naar billijkheid en behoefte vrijgegeven worden met behoud van Salaris of aanvulling tot het Salaris, voor zover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Deze laatste bepaling is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
3. In zeer bijzondere gevallen kan, in overleg met – en ter beoordeling van de afdeling Personeelszaken, voor in deze regeling niet genoemde zaken vrijaf met behoud van Salaris worden verleend.

4. Heeft een overlijden tijdens het Vakantieverlof van de Werknemer plaats, dan kan Werkgever, op een desbetreffend verzoek van Werknemer, zijn Vakantieverlof opschorten en Verzuimverlof verlenen. Het resterende Vakantieverlof zal Werknemer alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.
5. Voor zover de in dit artikel genoemde, niet te voorziene gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de Werknemer Roostervrije dag, blijft deze regeling in het kader van Verzuimverlof onverminderd van kracht. Het aantal dagen Verzuimverlof sluit dan aan op de Roostervrije dag.

Artikel 7.2 Onbetaald Verlof

1. De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar, mits:
 - a. de Werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag af of goed te keuren;
 - 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 terzake afgesloten (Arbeids-)overeenkomst mag verrichten;
 - d. dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal één maand wordt aangevraagd.
2. Nadere regelgeving (hoe lang van tevoren een aanvraag moet worden ingediend etc.) vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 7.3 Feestdagen

1. Gelet op de bedrijfsactiviteiten bij Werkgever dient de voortgang van de Werkzaamheden op Feestdagen te allen tijde te worden gewaarborgd. Werknemer werkt op die dagen gewoon conform zijn Werkschema.
2. Onder Feestdagen worden verstaan:
 - Nieuwjaarsdag
 - 1^e en 2^e paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - 1^e en 2^e pinksterdag
 - 1^e en 2^e kerstdag
 - Nationale feestdag (Koningsdag)
 - 5 mei, 1x per 5 jaar (in lustrumjaren)
3. De Feestdag wordt geacht in te gaan om 18.00 uur van de dag voorafgaande aan de Feestdag en te eindigen bij de aanvang van de Dagdienst van de dag volgende op die Feestdag. Wordt op de Feestdag arbeid verricht, dan geldt het reguliere Werkschema en alle daaraan verbonden rechten en verplichtingen.
4. De tewerkstelling op Feestdagen zal via de ondernemingsraad van Werkgever worden geregeld. In geval van besteld voor arbeid op een Feestdag zal bij opkomen een betaling voor de gehele Dienst verschuldigd zijn. Wanneer een Roostervrije dag van maandag tot en met vrijdag samenvalt met een Feestdag, dan wordt hiervoor door de Werkgever een Compensatiedag toegekend (zie artikel 5.8).
5. Op Koningsdag (maandag t/m vrijdag), tweede paasdag, Hemelvaartsdag of tweede pinksterdag (maandag t/m vrijdag) zal iedere Werknemer die is ingeroosterd, verplicht dienen te werken. De eventuele Roostervrije dagen zullen in overleg diezelfde week ingepland worden. De huidige afbestelregeling blijft van kracht.
6. Bij arbeid op Feestdagen ontvangt het reguliere Uurloon op basis van je Basismaandsalaris. Daar bovenop ontvang je een Overwerkpercentage van 1,20% per uur (op basis van het Overwerkpercentage op zondag) voor de betreffende Dienst.
7. Wanneer bij arbeid op Feestdagen de voorkeur wordt gegeven aan een Compensatiedag en daarnaast een betaling van 0,65% van het Basismaandsalaris per uur voor de betreffende Dienst, dan bestaat hiertoe de mogelijkheid.

Hoofdstuk VIII Sociaal beleid

In dit hoofdstuk wordt vastgelegd hoe Werkgever haar sociaal beleid inricht en wat dit betekent voor het dienstverband van Werknemer bij Werkgever. In dit hoofdstuk komt onder andere aan bod hoe er in aanvulling op artikel 7:629 BW e.v. wordt omgegaan met ziekte en/of arbeidsongeschiktheid en wat er voor Werknemers is geregeld na het bereiken van de AOW-leeftijd. Om ervoor te zorgen dat Werknemers hun werk gezond kunnen blijven doen, ook als zij ouder worden, en dat Werknemers daarnaast eventueel ook eerder kunt stoppen met werken, hebben Partijen daarover in dit hoofdstuk ook afspraken gemaakt.

Artikel 8.1 Collectieve ziektekostenverzekering

Werknemers krijgen de mogelijkheid geboden deel te nemen aan een collectieve verzekering ter dekking van de kosten van de zorg.

Artikel 8.2 Salaris bij ziekte of ongeval en voor minder-valide Werknemers

1. Als een Werknemer in verband met ziekte en/of arbeidsongeschikt niet in staat is om de werkzaamheden (lees: de bedongen arbeid) te verrichten heeft Werknemer recht op loondoorbetaling over alle dagen dat Werknemer hierdoor afwezig is (hierna te noemen: 'Ziekteverzuim'). Gedurende de eerste 52 weken van het Ziekteverzuim wordt het wettelijk percentage, te weten 70% van het Schemamaandsalaris, aangevuld met een percentage van 30% van het Schemamaandsalaris (hierna te noemen: de 'Aanvulling'). Werknemer ontvangt dus gedurende het eerste jaar van het Ziekteverzuim maandelijks zijn gebruikelijke volledige Schemamaandsalaris.
2. Gedurende de daaropvolgende 52 weken ontvangt een Werknemer het wettelijk percentage, weten 70% van het Schemamaandsalaris en eventuele niet incidentele Toeslagen. Daarnaast wordt het recht op de Aanvulling van 30% gekoppeld aan de duur van de Arbeidsovereenkomst. Hierbij geldt dat, na het eerste ziektejaar (52 weken), ieder vol jaar dat een Werknemer in dienst is bij Werkgever (teruggerekend vanaf peildatum aanvang Ziekteverzuim) gelijk staat aan één maand Aanvulling, met een maximum tot aan 24 maanden (104 weken).
3. Na deze periode van in totaal 104 weken rust er bij voortdurende arbeidsongeschiktheid op Werkgever geen loondoorbetalingsverplichting meer, tenzij uit de wet anders volgt. Door Werkgever wordt bij een instroom in de WIA op grond van de bij haar geldende verzekering na die twee jaar een suppletie op de WIA verstrekt. Dit wordt verder uitgewerkt in artikel 8.4.

Artikel 8.3 Verplichtingen tijdens Ziekteverzuim

1. Tijdens Ziekteverzuim is Werknemer verplicht zich te houden aan de door of namens Werkgever gegeven regels en aanwijzingen. Een en ander in lijn met artikel 7:660a BW.
2. Werknemer heeft geen aanspraak op de in artikel 8.2 vermelde loondoorbetaling wanneer een van de situaties zoals omschreven in artikel 7:629 lid 3 BW van toepassing is. Werkgever is daarnaast bevoegd de in artikel 8.2 vermelde loondoorbetaling ingevolge artikel 7:629 lid 6 op te schorten voor de periode dat Werknemer zich niet houdt aan door Werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften over het verstrekken van inlichtingen die Werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.
3. Werkgever draagt in lijn met artikel 7:658a BW e.v. zorg voor voorlichting aan Werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, kwesties aangaande een second opinion of deskundigenoordeel en de aanvraag van een WIA-uitkering.

4. Werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van Werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van Werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per Werknemer en andere kwaliteitseisen.

Artikel 8.4 Aanvullingen WIA (IVA en WGA)

1. Omdat het inkomen van een Werknemer bij instroom in de WIA daalt, heeft Werkgever een verzekering afgesloten die Werknemers hierin tegemoet kan komen. De polisvoorwaarden zijn leidend bij het bepalen van de aanspraak/aanvulling en de hoogte daarvan. Werknemer zal hierover in aanloop naar het einde van het re-integratietraject over worden geïnformeerd door Werkgever.
2. Partijen zijn overeengekomen dat Werkgever de gedifferentieerde WGA-premie voor haar rekening neemt. Mocht deze premie substantieel wijzigen dan kan Werkgever de betaling ter discussie stellen.

Artikel 8.5 Pensioenvoorziening

Ten behoeve van Werknemers is door Werkgever vanaf 1 maart 2017 een tweetal pensioenverzekeringen ondergebracht bij Aegon Cappital te Groningen (100% dochteronderneming Aegon N.V.). Voor 1 maart 2017 waren de pensioenverzekeringen ondergebracht bij OPTAS Pensioenen N.V., eveneens een dochteronderneming van Aegon N.V.

Per 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd voor beide regelingen verhoogd naar 68 jaar en per 1 januari 2020 is de premiestaffel van de A-regeling verbeterd van 84,72% naar 90%.

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen zijn hieronder omschreven. Daar waar wordt gesproken over "**Deelnemers**" wordt bedoeld Werknemers die deelnemen aan de pensioenregelingen.

De volledige regelingen zijn in het pensioenreglement en addenda omschreven. Alleen aan het pensioenreglement en de addenda kunnen rechten worden ontleend. Deze zijn op te vragen bij Personeelszaken.

A-regeling

De belangrijkste kenmerken van de A-regeling zijn derhalve:

- Deelnemers zijn de Werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden
- Beschikbare premieregeling.
- Toetredingsleeftijd 20 jaar.
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Het pensioengevend salaris voor Werknemers wordt als volgt bepaald: Alle bruto looncomponenten incl. Alle Vaste Toeslagen, Vakantietoeslag en Overwerk. Eventuele bruto reiskosten worden niet meegeteld. Het maximum pensioengevend jaarsalaris voor 2023 is € 128.810.
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de Vakantietoeslag (2023: € 16.322).
- Pensioengrondslag is pensioengevend jaarsalaris minus franchise.

- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 90% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie belastingdienst 2014). De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt (afgerond):

20 – 24 jaar	7,20%
25 – 29 jaar	8,37%
30 – 34 jaar	9,72%
35 – 39 jaar	11,25%
40 – 44 jaar	13,14%
45 – 49 jaar	15,30%
50 – 54 jaar	17,82%
55 – 59 jaar	20,97%
60 – 64 jaar	24,93%
65 – 66 jaar	28,89%
- De eigen bijdrage van de Deelnemer is 6,9% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het Schemamaandsalaris 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 (2023: € 17.488).
- Gedurende het dienstverband zijn premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per dienstjaar vanaf datum in dienst) op risicobasis verzekerd gedurende de Arbeidsovereenkomst bij Werkgever.

B-Regeling

De B-regeling is grotendeels gelijk aan de A-Regeling, zij het met de volgende verschillen:

- Deelnemers zijn de Werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en direct voorafgaand aan de B-Regeling eveneens pensioen hebben opgebouwd bij PVH.
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 98,73% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie belastingdienst 2014). De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt (afgerond):

20 – 24 jaar	7,90%
25 – 29 jaar	9,18%
30 – 34 jaar	10,66%
35 – 39 jaar	12,34%
40 – 44 jaar	14,41%
45 – 49 jaar	16,78%
50 – 54 jaar	19,55%
55 – 59 jaar	23,00%
60 – 64 jaar	27,35%
65 – 66 jaar	31,69%
- De eigen bijdrage van Deelnemer is 6,9% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van 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 (2023: € 17.488).
- Gedurende het dienstverband zijn premievrijstelling bij Arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per dienstjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998) op risicobasis verzekerd gedurende de Arbeidsovereenkomst bij Werkgever.

Artikel 8.6 ANW-hiaat verzekering

Werkgever biedt Werknemers de mogelijkheid om bij ASR Levensverzekering N.V. een ANW-hiaatverzekering af te sluiten. Partijen zijn overeengekomen dat Werkgever voor Werknemers die op grond van de bij Werkgever van toepassing zijnde reglement(en) (ASR ANW), in aanmerking komen voor deze regeling en daar gebruik van willen maken, dat Werkgever – zo lang de ASR Regeling zich daar niet tegen verzet – per 1 januari 2022 bereid is de premie volledig te dragen. Dit onder voorbehoud dat volledige vergoeding door Werkgever juridisch en fiscaal mogelijk is en blijft. Partijen zullen wanneer (fiscale) wetgeving wijzigt rondom dit onderwerp in overleg treden deze regeling alsdan te wijzigen in overeenstemming met de wet- en regelgeving.

Artikel 8.7 Pensioenadvies

1. Werknemers die minimaal 5 jaar in dienst zijn bij Werkgever krijgen de mogelijkheid om een pensioenadvies te genereren, waarbij de kosten (grotendeels) worden gedekt door Werkgever. Het bedrag wat Werkgever daarvoor maximaal ter beschikbaar stelt bedraagt per 1 januari 2022 € 1.085, exclusief btw (bedrag is afhankelijk van de offerte van AON). Ten aanzien van de regeling gelden de navolgende uitgangspunten.
2. Het pensioenadvies kan vanaf 4 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd worden aangevraagd. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - a. De keuze van de adviseur is in beginsel vrij. In het kader van haar faciliterende rol reikt Werkgever pensioenadviseur AON aan;
 - b. Indien je voornemens bent om pensioenadvies aan te vragen of wel bij een door jou gekozen adviseur, dan wel bij pensioenadviseur AON, dien je dit voorafgaand schriftelijk te melden bij Personeelszaken om in aanmerking te komen voor vergoeding;
 - c. De kosten voor het pensioenadvies bij AON liggen op € 1.085, exclusief btw. Werkgever vergoedt de kosten maximaal tot dat bedrag. Eventuele verdere kosten worden in mindering gebracht op het netto maandsalaris bij de eerstvolgende salarisbetaling;
 - d. De kosten voor het pensioenadvies bij een eigen adviseur worden vergoed tot maximaal een bedrag van € 1.085, exclusief btw. Het bedrag zal voorafgaand aan de adviesaanvraag, na de melding als benoemd in lid 2 sub b. (gemaximeerd tot € 1.085, exclusief btw), worden uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling;
 - e. Werknemer dient nadat advies is ingewonnen, doch uiterlijk binnen 2 (zegge: twee) maanden nadat de vergoeding is ontvangen, de factuur te overleggen bij Personeelszaken. Deze factuur dient te zijn gespecificeerd en te voldoen aan alle wettelijke vereisten. Bij aantoonbare twijfel over de juistheid van de factuur en/of keuze voor adviseur en/of niet of te late indiening van de factuur, is Werkgever gerechtigd over te gaan tot verrekening van het bedrag met de daaropvolgende salarisbetaling;
3. Lid 2 sub a tot en met e geldt ook voor Werknemers die voldoen aan de eisen in lid 1 en al advies hebben ingewonnen in verband met een naderende AOW-leeftijd. Zij kunnen onder vorenstaande voorwaarden hun (betaalde) factuur alsnog laten vergoeden tot ten hoogste het in lid 1 benoemde bedrag.

Artikel 8.8 Senioren Fit Regeling

Werkgever stelt Werknemers uit de geboortejaren voor 1960 in de gelegenheid maximaal twee jaar direct voorafgaande aan het uittreden in verband met pensionering 60% te werken, tegen 90% van het Schemamaandsalaris. Dit is de Senioren Fit Regeling (hierna te noemen: de 'SFR'). De pensioenopbouw zal gedurende deze periode 100% zijn. Werknemers uit de geboortejaren tussen 1955 t/m 1959 (conform SVBPVH Stap 4 A + Dienstjarenpremieregeling + STIVU) en van 1960 t/m 1969 (conform SVBPVH-regeling stap 4B + STIVU) kunnen ook aanspraak maken op SFR, dan wel een aanvulling op bestaande SFR, indien er op fiscaal en/of juridisch gebied geen wijzigingen plaatsvinden. Om het voorgaande te faciliteren bestaat er een overeenkomst tussen Werkgever en SVBPVH/STIVU. De overeengekomen voorwaarden voor het invoeren van SFR zijn als volgt:

1. Indien een Werknemer gebruik maakt van SFR, dient Werknemer na het aflopen van de periode SFR direct aansluitend effectief met pensioen te gaan. De Arbeidsovereenkomst eindigt dan ingevolge artikel 7:669 lid 4 BW, ongeacht of de AOW-leeftijd wel of niet is bereikt;
2. Dagen uit hoofde van ADV-tijd, Vakantieverlof en Extra Verlof (zie artikel 2.4/3.3, artikel 7.1 en artikel 7.2) en worden berekend naar rato van de arbeidsomvang gedurende SFR, aldus 60%. Oudere verlofrechten (opgebouwd op basis van een Voltijd Dienstverband) moeten zijn opgenomen voordat Werknemer gebruik gaat maken van SFR.
3. Er wordt gewerkt op basis van een apart nog nader vast te stellen Werkschema, waarbij de omvang van de Vrucht leidend is.
4. Indien een Werknemer, die gebruik maakt van de SFR, tijdens deze periode jubileert dan ontvangt hij de jubileumuitkering op basis van 100% Basismaandsalaris.

SFR – Stap 4A

Voor het financieren van de SFR Stap 4A worden achtereenvolgens de volgende financieringsbronnen gebruikt:

- a. SVBPVH-bijdrage aan salaris- en pensioenkosten van maximaal € 12.500,00 per Werknemer;
- b. Aanwenden van de STIVU-reserve (circa destijds € 200.000,00) voor het optrekken van het inkomen van de deelnemers voor de SFR van 85% naar 90%. Het deel van de STIVU-reserve dat na deze exercitie overblijft zal worden aangewend voor een eventuele regeling voor Werknemers met geboortejaren 1960 en jonger.
- c. Bijdragen vanuit de STIVU.

SFR – Stap 4B

Voor het financieren van de SFR Stap 4B worden achtereenvolgens de volgende financieringsbronnen gebruikt:

- a. SVBPVH-bijdragen aan salaris- en pensioenkosten van maximaal € 18.250,00 per Werknemer;
- b. Aanwenden van de overgebleven STIVU-reserve (circa € 100.000,00) voor het optrekken van het inkomen van de deelnemers voor de SFR van 85% naar 90%.
- c. Bijdragen vanuit de STIVU.

Algemeen

1. Werkgever en Werknemer dienen te handelen conform statuten en het reglement van de SFR, zoals deze door STIVU en SVBPVH definitief zijn vastgesteld en gepubliceerd op de website: havenpensioen.nl.
2. Werkgever zal voor de SFR, gebaseerd op 100% deelname, een kosteninzicht verschaffen aan de Bonden.
3. De SFR voor de geboortejaren 1950 – 1959 (SFR Stap 4A en SFR Stap 4B) zoals deze hierboven is vastgelegd, zal – met uitzondering van de Dienstjarenpremieregeling – ook worden voortgezet voor de geboortejaren 1960 -1969 op basis van de huidige SFR Stap 4B.
4. Mocht de bijdragen van SVBPVH en/of STIVU op enig moment worden verminderd of gestaakt, zullen Partijen in overleg treden over de gevolgen.

Artikel 8.9 ESMW-regeling

Voor Werknemers geboren op of na 1960 tot en met 31 december 1969 hebben Partijen afspraken gemaakt ten aanzien van de ESMW-regeling. De eerder stoppen met werken-regeling (ESMW), conform het Zwaar Werkmodel van FNV Havens, houdt in dat Werknemers naast een aantal 'duurzame inzetbaarheidsafspraken' in de gelegenheid worden gesteld om op een gezonde manier vervroegd met hun werkzame leven te stoppen. Vanaf 65-jarige leeftijd ontvangen zij het door de overheid jaarlijks vastgestelde RVU-vrijgestelde bedrag ter hoogte van de bruto AOW ongehuwde uitkering plus de te missen pensioenpremie (circa € 16.000,- per jaar).

- Als maatstaf voor de berekening van de hoogte van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 2.037,- bruto per maand (2023; het bruto bedrag voor AOW ongehuwden). Voormeld bedrag wordt met ingang van 1 januari 2022 jaarlijks geïndexeerd, gebaseerd op de AOW welke wordt gepubliceerd door de Sociale Verzekeringsbank.
- Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode dat de Werknemer eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.333,33 per maand (bedrag per 1 januari 2023). Voormeld bedrag wordt met ingang van 1 januari 2022 jaarlijks geïndexeerd, gebaseerd op de AOW welke wordt gepubliceerd door de Sociale Verzekeringsbank. Voor Werknemers met een Deeltijd Dienstverband gelden bovengenoemde bedragen pro rata de omvang van hun dienstverband.
- Het maximale aantal maanden waarop een Werknemer aanspraak kan maken op de ESMW-regeling volgt het aantal maanden waarmee (eventueel) de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de CAO voor de individuele Werknemer wordt verhoogd.
- Indien uitvoering van de ESMW-regeling niet mogelijk is, bijvoorbeeld doordat er op enig moment vanuit de overheid een eindheffing RVU-belasting wordt geheven, zullen tijdens het cao-overleg afspraken worden gemaakt over een aanvullende financiering, al dan niet door middel van een alternatieve regeling.

Toekomst

Op basis van jaarlijkse evaluaties bespreken Partijen hoe voor de toekomstige geboortejaren in een volgende cao-invulling wordt gegeven aan de voortzetting van de ESMW-regeling, dan wel een alternatieve regeling.

Financiering

Werkgever heeft voor de financiering van de ESMW-regeling een voorziening getroffen op haar balans. Over het aanhouden van deze voorziening ten behoeve van vorenstaande regeling hebben Partijen afspraken gemaakt. Partijen gaan akkoord met de (toekomstige) invoering van de ESMW-regeling, gebaseerd op een maximale suppletie van 30 (zegge: dertig) maanden in het berekeningsmodel. Ter financiering van deze regeling zal er gedurende de looptijd van de CAO jaarlijks (vanaf 2020) door Werkgever een bedrag van 3% van de totale SV-loonsom, met een minimum van € 150.000 per jaar, worden gereserveerd op de balans van Werkgever, zodat per Werknemer vanaf 65-jarige leeftijd (of later) een budget beschikbaar is vanuit deze reservering om daadwerkelijk eerder te kunnen stoppen met werken. Partijen zullen gezamenlijk richting de landelijke politiek optrekken om de fiscale regels hiertoe aan te passen. In het geval een Werknemer niet of beperkt gebruik maakt van de SFR, kan SVBPVH/STIVU haar (resterende) deel aanwenden ten behoeve van de ESMW-regeling voor de betreffende Werknemer.

Artikel 8.10 Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van Werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn Schemamaandsalaris. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
 - a. de echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
 - b. bij ontstentenis van de 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.
2. Uitkeringen terzake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de ZW of de WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Aldus overeengekomen en vastgelegd, per bladzijde geparafeerd, en ondertekend te Rotterdam op 7 maart 2023.

Handtekeningen

Bijlagen CAO Operationeel- & Beveiligingswerknemers

Bijlage I - Functielijst Operationeel Werknemers

Onderstaande functielijst is van toepassing, tenzij tussen Partijen anders is overeengekomen.

In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle Werknemers op alle binnen hun afdeling van het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten of werkgebieden met daarop staande gebouwen kunnen worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt en met inachtneming van de capaciteiten van de Werknemers.

Functiegroep A

1. Operator zonder MBO 2 STC diploma 'Werknemer Havenoperaties' (of hieraan gelijkstaand), in bezit van rijbewijs BE, die wordt opgeleid en ingezet kan worden voor sjourwerkzaamheden en voor werkzaamheden bij de trein/kraan.
2. Operator in bezit van MBO 2 STC diploma 'Werknemer Havenoperaties' (of hieraan gelijkstaand), in het bezit van rijbewijs BE die ingezet kan worden voor sjourwerkzaamheden en voor werkzaamheden bij de trein/kraan.
3. Operator zoals bedoeld in A2 met tenminste 12 maanden ervaring in A2, bij gebleken geschiktheid doormiddel van COSQ evaluatie.
4. Operator zoals bedoeld in A3 met tenminste 12 maanden ervaring in A3, bij gebleken geschiktheid doormiddel van COSQ evaluatie.

Functiegroep B

- 1a. Terminalwerkers die voldoen aan het gestelde onder A 4 en tevens werkzaamheden verrichten waarvoor een grotere vakbekwaamheid of ervaring vereist is;

of

- 1b. Terminalwerkers, 2 jaar werkzaam volgens A 4, in het bezit van het rijbewijs B/E en het certificaat havenwerker, die tevens regelmatig worden tewerkgesteld op mechanische hef- of transportwerktuigen.

of

- 1c. Terminalwerkers, 2 jaar werkzaam volgens A 4, die in opleiding zijn voor andere functies. Indien de opleiding niet met goed gevolg wordt afgerond, volgt terugplaatsing in groep A 4.

2. Na 36 maanden geplaatst te zijn in groep B 1.

Functiegroep C

1a. Terminalwerkers die tevens een reservefunctie bekleden, met name chauffeurs (werkzaam zowel op de wal als aan boord van schepen, in het bezit van het rijbewijs en het certificaat terminaltrekkerchauffeur), mobiele kraandrijver, heftruckchauffeur, controleur/checker en meewerkend ploegleider en schriftelijk als zodanig door de werkgever zijn aangesteld. Daartoe hebben zij een opleiding van minimaal 6 maanden gevolgd.

of

1b. Terminalwerkers belast met onderhoud en speciale taken als kabelgast (zonder certificaat) die schriftelijk als zodanig zijn aangesteld.

2a. Na 18 maanden werkzaam te zijn geweest in C 1

of

2b. Terminalwerkers die een vaste aanstelling krijgen als chauffeur, mobiele-kraandrijver, heftruckchauffeur, controleur/checker en meewerkend ploegleider.

of

2c. Terminalwerkers, die belast zijn met onderhoud en speciale taken als kabelgast (met certificaat) en schriftelijk als zodanig zijn aangesteld.

Functiegroep D

1. Terminalwerkers, die met inbegrip van het gestelde onder de groepen B en C, kunnen worden ingezet als hetzij ladingcontroleur hetzij mobiele – kraandrijver (reachstacker). Aanstelling in deze groep is ter beoordeling van de werkgever.

2a. Terminalwerkers, die met inbegrip van het gestelde onder de groepen B en C, kunnen worden ingezet als ladingcontroleur, na 36 maanden werkzaam te zijn geweest in D1.

of

2b. Terminalwerkers, die een zogenaamde reservefunctie hebben als teamleader, met aanstelling, en in deze functie dienst kunnen doen aan de wal en binnen de schepen. Daartoe hebben zij een opleiding gevolgd van minimaal 6 maanden, waarin hun geschiktheid gebleken moet zijn. Aanstelling in deze groep is ter beoordeling van de werkgever.

Functiegroep E

TerminalWerknemers die alle voorkomende werkzaamheden zoals benoemd in functiegroep A t/m D verrichten.

- Inschaling ter beoordeling van de Werkgever/PDM – naar behoefte –
- Een reserve functie telt hierbij niet mee

Functiegroep F

COSQ GATE; Het dusdanig leiding geven aan de Gate werkzaamheden, het verrichten van betreffende administratieve werkzaamheden en het communiceren met andere interne disciplines en externe bronnen op dat de check in & check out service aan de Freight Customer op een veilige, efficiënte en effectieve wijze bereikt en meetbaar wordt.

COSQ; Het dusdanig leiding geven aan de operationele werkzaamheden aan boord van de schepen en op de kade, het verrichten van betreffende administratieve werkzaamheden en communiceren met andere interne disciplines en externe bronnen opdat operationele doelstellingen op een veilige, efficiënte en milieu verantwoorde wijze bereikt en meetbaar wordt.

Functiegroep G

PORT DUTY MANAGER; De Port Duty Manager dient er voor te zorgen dat alle aspecten van Customer Operations dusdanig veilig, effectief en efficiënt worden beheerd dat hiermee aan de dagelijkse eisen van de afdeling Port wordt voldaan en er binnen kaders van het budget en KPI's geopereerd wordt. Vanzelfsprekend staat het verlenen van hoogwaardige klantenservice hierbij voorop.

Algemeen

Voor werknemers, geplaatst in de functiegroepen C t/m E, kan sjoeren in voorkomende gevallen onderdeel uitmaken van de werkzaamheden.

Bijlage II - Functielijst Beveiligingswerknemers

Onderstaande functielijst is van toepassing, tenzij tussen Partijen anders is overeengekomen.

De nieuwe functielijst is opgebouwd uit vier niveaus. Binnen deze niveaus is het mogelijk om te groeien. Dit geschiedt aan de hand van schalen. Elk niveau kent minimaal twee en in sommige gevallen drie schalen. Om in aanmerking te komen voor een hoger niveau of een hogere schaal is een positieve beoordeling altijd een vereiste. In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle Werknemers op alle binnen hun afdeling van het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten of werkgebieden met daarop staande gebouwen kunnen worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt en met inachtneming van de capaciteiten van de Werknemers.

Aspirant beveiligiger

a. Beveiligiger die aanwijsbaar studeert voor het theoretische gedeelte van het SVPB/SBB diploma beveiligiger en die stage loopt bij Werkgever.

Beveiligiger niveau 1

- a. Beveiligiger zonder enige ervaring, doch in bezit van:
- SVPB/SBB (MBO 2) beveiliging (theorie en praktijk);
 - Certificaat havenbeveiligiger
 - Certificaat Profiling (OSP of anders)
- b. Beveiligiger met tenminste 1 jaar ervaring en in bezit van onder beveiligiger niveau 1(a) genoemde diploma's/certificaten en in bezit van:
- EHBO/BHV;
 - VCH en/of VCA.

Beveiligiger niveau 2*

- a. Beveiligiger met tenminste twee jaar ervaring en in bezit van:
- Bij beveiligiger niveau 1(a+b) genoemde opleidingen/cursussen
 - Certificaat gevaarlijke stoffen;
 - Certificaat omgaan met agressie.
- b. Beveiligiger met tenminste 1 jaar ervaring als beveiligiger niveau 2(a);
- c. Beveiligiger met tenminste 2 jaar ervaring als beveiligiger niveau 2(a);
- d. Beveiligiger met tenminste 3 jaar ervaring als beveiligiger niveau 2(a);

**Voor alle doorgroeimogelijkheden in niveau 2 geldt dat een positieve beoordeling van de leidinggevende een vereiste is.*

Beveiligiger niveau 3*

- a. Beveiligiger met tenminste drie jaar ervaring, in bezit van alle certificaten hiervoor benoemd en:
- De **aanwijsbare** potentie om organisatorische en coördinerende werkzaamheden als (toekomstig) plv Teamleider te verrichten – dit ter beoordeling en behoefte van de werkgever³ –, met de bereidheid en potentie om MBO 3 'Coördinator beveiliging' te behalen⁴.

³ Positieve Kompas beoordeling van Teamleider en in/na overleg met PDM.

⁴ De kosten van de MBO 3 opleiding zijn – in geval van behoefte en beoordeling van de werkgever (positieve Kompas beoordeling TL en in/na overleg met PDM) en passend in successieplanning – voor rekening van de werkgever inien deze verzoekt MBO 3 te gaan volgen. In andere gevallen (ter beoordeling van de werkgever) zal de verdeling van de kosten van de MBO 3 opleiding en de op te nemen dagen 50% / 50% zijn.

- b. Beveiligers in het bezit van alle hiervoor genoemde certificaten en diploma's en:
 - o In bezit van het MBO 3 'Coördinator beveiliging' diploma;
 - o Insteek is dat werknemer op termijn organisatorische en coördinerende werkzaamheden gaat verrichten.
- c. Beveiligers in het bezit van alle hiervoor genoemde certificaten en
 - o Inzetbaar als plaatsvervangend Teamleider⁵.
- d. Beveiligers die gedurende tenminste 2 jaar, naar tevredenheid ingezet is als plaatsvervangend Teamleider.

Beveiligers niveau 4

- a. Teamleider in het bezit van alle hiervoor genoemde vereisten en:
 - o In bezit van het diploma 'Leidinggevende team / afdeling / project'⁶;
 - o In bezit van het PFSO certificaat en;
 - o Werkzaam als Teamleider beveiliging.
- b. Teamleider, zoals genoemd bij niveau 4 (a) en:
 - o Tenminste 1 jaar ervaring.
- c. Teamleider, zoals genoemd bij niveau 4 (b) en
 - o Tenminste 2 jaar ervaring

**Voor het volgen/behalen van de MBO 3 opleiding op eigen initiatief geldt dat niet zonder meer tot plaatsing in niveau 3 wordt overgegaan. In deze gevallen is dit ter beoordeling en behoefte van de werkgever.*

Een positieve beoordeling op basis van het kompasformulier is noodzakelijk om in aanmerking te komen voor een hoger niveau of een hogere grade.

Trainer Behavioural Detection⁷

In deze rol verzorg je trainingen en **coaching on the job** aan de Werknemers van P&O North Sea Ferries en P&O Ferrymasters. Hiervoor is het noodzakelijk om de cursus 'Train the Trainer' te volgen – op kosten van de werkgever –. Je rapporteert aan de Teamleider/PFSO. P&O is voornemens twee trainers aan te stellen. De werkgever is verantwoordelijk voor de keuze en aanstelling van de trainers. De inschatting is dat deze werkzaamheden per trainer twee dagen per maand in beslag zullen nemen. Evaluatie vindt plaats in december 2020 en in december 2021.

(Plaatsvervangend) Port Facility Security Officer (PFSO)⁸

In deze rol ondersteun je bij het opstellen van risicoanalyses en het verplichte havenbeveiligingsplan. Je draagt zorg voor borging van het plan in de praktijk. Daarnaast voer je audits uit, organiseer je met regelmaat ISPS-oefeningen, ben je verantwoordelijk voor het (laten) uitvoeren van OSP awareness trainingen en ben je 24/7 beschikbaar in een nader te bepalen schema.

⁵ In geval plaatsvervangend Teamleider functioneert als Teamleider, krijgt plaatsvervanger step-up vergoeding van de Teamleider.

⁶ De opleiding 'Leidinggevende team / afdeling / project' (vooropleiding MBO 3 vereist), zoals benoemd onder beveiligers 4a, kan door de (aankomend) Teamleider in onderling overleg worden gevolgd – ter beoordeling van de werkgever. De kosten van opleiding zijn voor rekening van de werkgever.

⁷ In bijlage (VII) is de rol van trainer Behavioural Detection verder uitgelicht.

⁸ In bijlage (VIII) is de rol van (plaatsvervangend) PFSO verder uitgelicht.

Bijlage III – Salaristabellen Operationeel Werknemers

Onderstaande salarissen zijn van toepassing, tenzij tussen Partijen anders is overeengekomen.

Algemene toelichting

In aanvulling op artikel 5.2 geldt het volgende ten aanzien van de geldende salaristabellen waarop het Basismaandsalaris is gebaseerd:

1. Alle in deze Bijlage genoemde salarissen zijn inclusief een vergoeding van € 23,65 per maand voor reiskosten ingevolge woon-werkverkeer voor die Werknemers, wier vervoer tussen de woning en de plaats van de werkzaamheden niet door de Werkgever wordt verzorgd (de niet-pendelaars).
2. In de salaristabellen als opgenomen in deze Bijlage is rekening gehouden met een verhoging gelijk aan een percentage van 4,74% per 1 januari 2022 in verband met de wijziging van het percentage van de Schematoeslag.
3. In de salaristabellen als opgenomen in deze Bijlage is rekening gehouden met een verhoging het kader van vroege dienst/slaapurenregeling. De in artikel 6.2 genoemde salaristabellen zijn verhoogd met een bedrag gelijk aan 50% (zegge: vijftig procent) van de door Partijen toegerekende waarde aan deze fictieve dienstregeling(en), onder gelijktijdige finale kwijting ten aanzien van (de inhoud van) deze regelingen.

Onderstaande salarissen zijn – rekening houdend met het voorgaande - van toepassing tenzij tussen Partijen anders is overeengekomen.

Terminalwerkers	percentage Jeugdlonen	1-1-2022				1-1-2023
		3,28% RPI	2,00% Initieel	4,74% Extra	+ vroege dienst	18,925% RPI+Initieel
A1-18	60%	1.911,53	1.949,76	2.042,18	2.051,02	2.439,18
A1-18.5	67%	2.134,51	2.177,20	2.280,40	2.290,27	2.723,71
A1-19	75%	2.389,40	2.437,19	2.552,71	2.563,76	3.048,95
A1-19.5	82%	2.612,41	2.664,66	2.790,96	2.803,04	3.333,52
A1-20	90%	2.867,27	2.924,62	3.063,25	3.076,51	3.658,74
A1-20.5	95%	3.026,57	3.087,10	3.233,43	3.247,43	3.862,00
A1	100%	3.185,86	3.249,58	3.403,61	3.418,34	4.065,27
A2-18	60%	1.935,91	1.974,63	2.068,23	2.077,18	2.470,29
A2-18.5	67%	2.161,75	2.204,99	2.309,51	2.319,51	2.758,48
A2-19	75%	2.419,86	2.468,26	2.585,26	2.596,45	3.087,83
A2-19.5	82%	2.645,72	2.698,63	2.826,55	2.838,79	3.376,03
A2-20	90%	2.903,82	2.961,90	3.102,29	3.115,72	3.705,37
A2-20.5	95%	3.065,15	3.126,45	3.274,64	3.288,82	3.911,22
A2	100%	3.226,50	3.291,03	3.447,02	3.461,94	4.117,12
A3-18	60%	1.956,22	1.995,34	2.089,92	2.098,97	2.496,20
A3-18.5	67%	2.184,45	2.228,14	2.333,75	2.343,85	2.787,43
A3-19	75%	2.445,27	2.494,18	2.612,40	2.623,71	3.120,25
A3-19.5	82%	2.673,49	2.726,96	2.856,22	2.868,58	3.411,46
A3-20	90%	2.934,32	2.993,01	3.134,88	3.148,45	3.744,30
A3-20.5	95%	3.097,35	3.159,30	3.309,05	3.323,38	3.952,32
A3	100%	3.260,37	3.325,58	3.483,21	3.498,29	4.160,34
A4		3.299,02	3.365,00	3.524,50	3.539,76	4.209,66
B1		3.346,07	3.412,99	3.574,77	3.590,25	4.269,70
B2		3.378,98	3.446,56	3.609,93	3.625,56	4.311,69
C1		3.397,53	3.465,48	3.629,74	3.645,45	4.335,36
C2		3.464,20	3.533,48	3.700,97	3.716,99	4.420,43
D1		3.504,66	3.574,75	3.744,19	3.760,40	4.472,05
D1oud		3.512,77	3.583,03	3.752,87	3.769,12	4.482,42
D2		3.593,07	3.664,93	3.838,65	3.855,27	4.584,88
D2oud		3.603,13	3.675,19	3.849,39	3.866,05	4.597,71

E 1	3.653,96	3.727,04	3.903,70	3.920,60	4.662,57
E 2	3.692,22	3.766,06	3.944,57	3.961,65	4.711,39
Customer Services Agent (CSA)					
E 1	3.653,96	3.727,04	3.903,70	3.920,60	4.662,57
E 2	3.692,22	3.766,06	3.944,57	3.961,65	4.711,39
Customer Operations Supervisor Quay (COSQ/COSG)					
F 1	3.774,62	3.850,11	4.032,61	4.050,07	4.816,54
F 2	3.865,94	3.943,26	4.130,17	4.148,05	4.933,07
F 3	3.957,27	4.036,42	4.227,75	4.246,05	5.049,62
F 4	4.048,28	4.129,25	4.324,98	4.343,70	5.165,75
Port Duty Manager (PDM)					
G 1	4.139,91	4.222,71	4.422,87	4.442,02	5.282,67
G 2	4.231,23	4.315,85	4.520,42	4.539,99	5.399,18
G 3	4.322,54	4.408,99	4.617,98	4.637,97	5.515,71
G 4	4.413,88	4.502,16	4.715,56	4.735,97	5.632,26
G 5	4.505,19	4.595,29	4.813,11	4.833,95	5.748,77

Bijlage IV – Salarissen Beveiligingswerknemers

Onderstaande salarissen zijn van toepassing, tenzij tussen Partijen anders is overeengekomen.⁹

		1-1-2022	1-1-2022	1-1-2023
leeftijd	Incl.:	3,28%	2,00%	18,93%
18	60	1.943,17	1.982,03	2357,228
18.5	67	2.169,87	2.213,27	2632,242
19	75	2.428,96	2.477,54	2946,538
19.5	82	2.655,66	2.708,77	3221,54
20	90	2.914,75	2.973,05	3535,848
20.5	95	3.076,67	3.138,20	3732,261
I		3.090,94	3.152,76	3.749,42
II		3.173,00	3.236,46	3.848,96
III		3.238,61	3.303,38	3.928,54
IV		3.298,86	3.364,84	4.001,64
V		3.359,80	3.427,00	4.075,56
VI		3.412,43	3.480,68	4.139,40
0	A	2.158,55	2.201,72	2.618,40
1	A	2.297,98	2.343,94	2.787,53
2	A	2.427,08	2.475,62	2.944,13
3	A	2.969,30	3.028,69	3.601,87
4	A	3.640,62	3.713,43	4.416,20
0	B	2.199,86	2.243,86	2.668,51
1	B	2.349,62	2.396,61	2.850,17
2	B	2.530,36	2.580,97	3.069,42
3	B	3.227,50	3.292,05	3.915,07
4	B	3.743,90	3.818,78	4.541,48
2	C	2.633,64	2.686,31	3.194,69
3	C	3.330,78	3.397,40	4.040,36
4	C	3.847,18	3.924,12	4.666,76
2	D	2.736,92	2.791,66	3.319,98
3	D	3.485,70	3.555,41	4.228,27

⁹ Voor Beveiligingswerknemers in dienst voor 1 maart 2021 geldt dat – indien gewenst – de “oude” salarisschalen van kracht blijven. Beveiligingswerknemers zullen, afhankelijk van hun huidige situatie in de nieuwe schalen worden ingedeeld. Werknemers worden gecompenseerd in hun loonverlies door middel van een persoonlijke toeslag + behoud van bestaande toeslagen.

Bijlage V – Percentages Schematoeslag per dag/uur

	M	D	W	D	V	Z	Z
00.00-01.00	0.65%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
01.00-02.00	0.65%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
02.00-03.00	0.65%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
03.00-04.00	0.65%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
04.00-05.00	0.65%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
05.00-06.00	0.65%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
06.00-07.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
07.00-08.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
08.00-09.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
09.00-10.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
10.00-11.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
11.00-12.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
12.00-13.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
13.00-14.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
14.00-15.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
15.00-16.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
16.00-17.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
17.00-18.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,34%	0.65%
18.00-19.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0.65%	0.65%
19.00-20.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0.65%	0.65%
20.00-21.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0.65%	0.65%
21.00-22.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0.65%	0.65%
22.00-23.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0.65%	0.65%
23.00-24.00	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%	0.65%	0.65%

Bijlage VI – Percentages Overwerk per dag/uur

	M	D	W	D	V	Z	Z
00.00-01.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
01.00-02.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
02.00-03.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
03.00-04.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
04.00-05.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
05.00-06.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
06.00-07.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
07.00-08.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
08.00-09.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
09.00-10.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
10.00-11.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
11.00-12.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
12.00-13.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
13.00-14.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
14.00-15.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
15.00-16.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
16.00-17.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
17.00-18.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
18.00-19.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
19.00-20.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
20.00-21.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
21.00-22.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
22.00-23.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
23.00-24.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%

Bijlage VII - Tewerkstellingsafspraken Tijdelijke Inhuurkrachten P&O Ferries (TIP)

Op de TIP zijn de volgende voorwaarden van toepassing:

- Werkgever stelt een pool samen van maximaal 20 personen;
- De pool is in werking getreden op 10 december 2020;
- De Werknemers in deze pool worden ingezet als sjorder en worden daarmee in loongroep A1 (deze functiecategorie is van toepassing op werknemer die voornamelijk sjourwerkzaamheden verrichten (operator));
- De betreffende Werknemers (schooljongens) die die pool vullen, dienen een volwaardige en deugdelijke voltijdopleiding genieten voor de duur van tenminste 1 schooljaar. Hen zal in augustus (en desgevraagd ook in februari) gevraagd worden een inschrijvingsbewijs aan Werkgever te overhandigen;
- Gepoogd wordt om de betreffende Werknemers een deugdelijke interne opleiding te laten volgen in de vakantie;
- De hierboven genoemde interne opleiding zal plaatsvinden boven de gebruikelijke ploegensterkte;
- De betreffende Werknemers zullen tijdens hun werkzaamheden in ieder geval gekoppeld worden aan een ervaren persoon;
- Maandelijks zal een overzicht van de inzet van de betreffende Werknemers door de PDM worden overhandigd aan de VAB;
- Werkgever zal de TIP meenemen in de berekening zoals genoemd in artikel 1.3: 'werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden'.

Bijlage VIII - Trainer Behaviourial Detection

Rol Trainer Behaviourial Detection

De interne trainers zijn intern verantwoordelijk voor het geven van de workshops 'Zicht op Proactieve Veiligheid', de klassikale workshop voor awareness niveau 'Geel' en Oranje, en de opfriscursus. De trainers dragen zorg voor het op maat maken van het lesmateriaal en laten deze aansluiten per deelnemersgroep op de gewenste te behalen awarenessniveau (Geel of Oranje), en op de operationele omgeving waar Werknemers werkzaam zijn binnen Werkgever.

De interne trainer stemt in overleg met de leidinggevenden af welke posities prioriteit hebben voor het volgen van de workshop 'Zicht op Proactieve Veiligheid' en doet de uitnodigingen voor het volgen van deze workshop richting de Werknemers uitgaan. Tevens zijn de interne trainers verantwoordelijk voor de opfriscursus en coaching on the job (in overleg met PDM en Teamleider) en zijn zij verantwoordelijk voor het op maat maken van lesmateriaal. De interne trainer bewaakt, beheert en onderhoudt het management handboek, draagt zorg voor de actualisering van het management handboek en is samen met de Teamleider beveiliging beheerder van de Database Security Intelligence.

Daarnaast zijn de trainers berust met de taak om pitches te geven aan gatekeepers die de nog te bereiken doelgroepen vertegenwoordigen. Deze pitches hebben als doel deze leidinggevenden alvast bewust te maken van de verandering en noodzaak van Proactieve Veiligheid en de daarbij behorende ambitie dat iedereen binnen Werkgever een verantwoordelijkheid heeft ten behoeve van veiligheid. Een en ander in overleg met Personeelszaken.

Bijlage IX: (Plaatsvervangend) Port Facility Security Officer (PFSO)

(Plaatsvervangend) Port Facility Security Officer (PFSO)

De Port Facility Security Officer is verantwoordelijk voor het waarborgen van de veiligheid en de voorkoming van materiele en immateriele schade aan (bezittingen van) gasten, Werknemers en de terminal. Hij heeft de taak ervoor te zorgen dat de beveiligingsdiensten zo goed mogelijk worden uitgevoerd, conform de afspraken en het Port Facility Security Plan (PFSP) in het kader van de international ship and port security code (ISPS code).

Hij treedt als eindverantwoordelijke voor de bewaking en beveiliging op als contactpersoon naar externe instanties. De beveiliging kent een beperkte vaste bezetting en wordt aangevuld met werknemers van particuliere beveiligingsorganisaties. Hij stuurt de ingehuurde krachten aan.

De PFSO werkt intern nauw samen met de Company Security Officer, Kapitein/ Ship Security Officer van elk aangemeerd schip, Port Duty managers, HSE Officer en de hoofdbeveiliging Port Facility Werkgever in Europoort.

Bijlage X: Protocolaire afspraak met betrekking tot Werknemers die als gevolg van arbeidsongeschiktheid binnen eigen werk aangeven, indien een vacature aanwezig, als Beveiligingswerknemer te willen werken.

Indien (uiterlijk) aan het einde van het eerste ziektejaar blijkt dat terugkeer in eigen werk nauw niet meer tot de mogelijkheden behoort kan een Werknemer eenmalig, indien een vacature aanwezig is, opteren voor een werkplek bij de beveiliging. In dat geval zal Werknemer in het tweede ziektejaar de MBO 2 beveiligers opleiding (theoretisch- en stagedeel) met goed gevolg afgerond dienen te hebben. Werknemer zal ook in bezit moeten zijn van de certificaten OSP en Havenbeveiliging en in bezit moeten zijn van het diploma EHBO/BHV en VCA of VCH. Vanzelfsprekend dient Werknemer te beschikken over een aantal competenties, te weten: inlevingsvermogen, goede sociale vaardigheden, goede communicatieve vaardigheden, gevoel voor hiërarchische verhoudingen, stressbestendig, integer, samenwerken en zelfstandig werken. Werknemer zal hier, voor dat aan de opleiding begonnen wordt, getest worden. De betreffende Werknemer wordt – afhankelijk van opleiding/ervaring – geplaatst in de functiegroep 0, 1 of 2, met een maximum van 2d. Het Basismaandsalaris van Werknemer zal in deze gevallen gelijk liggen aan het Basismaandsalaris zoals bedoeld in schaal 3.a, met dien verstande dat het Basismaandsalaris is opgebouwd uit het Basismaandsalaris behorende bij schaal 2.d + een persoonlijke toeslag.