



CAO RPS B.V.

1 januari 2021 t/m 31 december 2024

voor werknemers in dienst van Rotterdam Port Support (RPS) B.V.

15 1

Inhoudsopgave

A.	Algemene artikelen	5
Artikel A1	Algemene definities	5
Hoofdstuk I	De overeenkomst.....	6
Artikel A2	Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst.....	6
Artikel A3	Vaststelling der loon en arbeidsvoorwaarden	6
Artikel A4	Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden.....	6
Artikel A5	Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode	6
Artikel A6	Reorganisatie van partijen.....	7
Hoofdstuk II	Verplichtingen.....	8
Artikel A7	Verplichtingen van de werkgever.....	8
Artikel A8	Verplichtingen van de werknemers	8
Artikel A9	Te werk te stellen werknemers.....	8
Hoofdstuk III	Geschillen.....	9
Artikel A10	Minnelijke oplossingen van geschillen.....	9
Hoofdstuk IV	Werknemersorganisaties	10
Artikel A11	Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden	10
Artikel A12	Organisatieverlof.....	10
Artikel A13	Vakbeweging en onderneming	10
Hoofdstuk V	Sociaal beleid.....	12
Artikel A14	Hoofdpijnen sociaal statuut.....	12
Artikel A15	Veiligheid en milieu.....	14
Artikel A16	Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen.....	15
Artikel A17	Fusies en reorganisaties	16
Hoofdstuk VI	Overige voorzieningen	17
Artikel A18	Ziektekostenverzekering	17
Artikel A19	Salaris bij ziekte of ongeval	17
Artikel A20	Pensioenvoorziening & SFR (Senioren fit regeling)	18
Artikel A21	WGA-hiaatverzekering.....	22
Artikel A22	Uitkering bij overlijden	23
Hoofdstuk VII	Dienstverband.....	24
Artikel A23	Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid.....	24
Artikel A24	Aanvang en Einde dienstverband	24
Artikel A25	Vakantieregeling	24
Artikel A26	Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd	25
Artikel A27	Extra vrije dagen voor werknemers van 56 t/m 64 jaar	26
Artikel A28	Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers	26
Artikel A29	Kort verzuim	26
Artikel A30	Onbetaald verlof	27
Artikel A31	Feestdagen.....	28
Hoofdstuk VIII	Salarissen en toeslagen.....	29
Artikel A32	Prijscompensatie.....	29
Artikel A33	Vakantietoeslag	29

Artikel A34	Vergoedingen	29
B.	Specifieke artikelen	30
Artikel B1	Specifieke definities.....	30
Hoofdstuk 1	Arbeidsduur	31
Artikel B2	Arbeidsduur per etmaal en per week.....	31
Artikel B3	Arbeidstijden.....	32
Artikel B4	Arbeid op feestdagen.....	33
Artikel B5	Activiteiten waarvoor betaling in vaste salaris begrepen is.....	33
Artikel B6	Anciënniteitsdatum	34
Hoofdstuk II	Arbeidsbeloning	35
Artikel B7	Salarissen en functielijst	35
Artikel B8	Betaling van overwerk en arbeid op feestdagen	36
Hoofdstuk III	Overige specifieke regelingen	38
Artikel B9	Inhouding bij verzuim	38
Artikel B10	Correctiedagen	38
Artikel B11	Vergoeding met eigen auto.....	38
Artikel B12	Brood- of warme maaltijd.....	38
Artikel B13	Bijzondere vergoedingen	38
Artikel B14	Werkkleding	39
Artikel B15	Collegiaal uit-/inlenen	39
Bijlage I	Afwijkingen van en aanvulling op artikel A9	40
Bijlage II	Verplichtingen van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid.....	41
Bijlage III	Varia	445

CAO RPS B.V.

1 januari 2021 t/m 31 december 2024 voor werknemers in dienst van RPS B.V.

De ondergetekenden:

- I. Rotterdam Port Support BV, gevestigd te Rotterdam
partij als werkgever

en

- II. FNV (afdeling Sector Havens), gevestigd te Utrecht
partij als werknemersorganisatie "FNV Havens"

tezamen "partijen",

verklaren met ingang van 1 januari 2021 de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor werknemers in dienst van Rotterdam Port Support (RPS) B.V. te Rotterdam, waarvan de functie is opgenomen in artikel B 7.

G/4

NS

A. Algemene artikelen

Artikel A1 Algemene definities

In deze overeenkomst wordt onder werkgever verstaan: Rotterdam Port Support (RPS) B.V. te Rotterdam.

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, in dienst van RPS B.V., waarvan de functie is opgenomen in artikel B7 (functielijst).

W/

(NS)

Hoofdstuk I De overeenkomst

Artikel A2 Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze minder aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder I als door ondergetekende onder II tegen het einde van de contractperiode per e-mail worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden. Deze opzegging is pas rechtsgeldig als de ontvangst van de opzegging is bevestigd.

Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat wordt deze stilzwijgend verlengd. Beëindiging der overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.

Artikel A3 Vaststelling der loon en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers werkzaam bij RPS B.V. te Rotterdam zijn vastgesteld gelijk omschreven in de aan de overeenkomst gehechte en – overeenkomstig het in artikel A4 bepaalde – alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel A4 Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, die na ondertekening van de cao tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze overeenkomst zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeen overleg in de aan deze overeenkomst gehechte, door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze overeenkomst worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel A5 Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode

Ingeval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek der regering, zijn zowel partijen ter ene zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, die met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand, nadat deze voorstellen door een der partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand op te zeggen.

Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde be-

 

drijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om een en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel A6 Reorganisatie van partijen

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

Hoofdstuk II Verplichtingen

Artikel A7 Verplichtingen van de werkgever

Werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan de in artikel A3 genoemde. Tevens zal werkgever bevorderen dat andere werkgevers in de Sjur/ verhurende sector op dezelfde voorwaarden werknemers ter beschikking zullen stellen. Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

De werkgever zal, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake (Wet op de Medische Keuringen – 1998), alleen in het geval de aard van de functie bijzondere eisen aan de medische geschiktheid van de werknemers stelt, werknemers in dienst nemen, die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een bedrijfsgezondheidsdienst.

Artikel A8 Verplichtingen van de werknemers

FNV Havens zal bevorderen, dat hun leden in de sjor/verhurende bedrijven in het havengebied van Rotterdam voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in Artikel A3 genoemde en slechts op deze zich voor arbeid bij werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

FNV Havens verbindt zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in de sjor/verhurende bedrijven dan hun leden. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

Artikel A9 Te werk te stellen werknemers

Werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, in eerste instantie gebruikmaken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn. In dit kader wordt tevens verwezen naar bijlage I bij deze cao.

N

NS

Hoofdstuk III Geschillen

Artikel A10 Minnelijke oplossingen van geschillen

1. Partijen zullen bij een tussen hen en of tussen werknemer en een of meerdere werknemers gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao en of daarbij behorende loonvoorwaarden, geen collectieve actie of uitsluiting toepassen.
2. Partijen noch werknemers zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat partijen gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand, eventueel nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Indien dit overleg tot een oplossing leidt, zal deze bindend zijn.
3. Pas wanneer binnen één maand nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

Hoofdstuk IV Werknemersorganisaties

Artikel A11 Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Over de periode van januari 2021 tot en met 31 december 2024 zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,3% van de bruto loonsom van de onder de in deze cao vallende werknemers aan FNV Havens afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten, zoals onder andere een Nationale Havenwerkers Congres.

Artikel A12 Organisatieverlof

1. Aan een werknemer die lid is van FNV Havens, 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 FNV Havens georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen partijen – worden verhoogd.
 - b. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3 % van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2019: € 294,- bruto per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.
3. Onder salaris te verstaan het basis- respectievelijk schemasalaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel A13 Vakbeweging en onderneming

1. Werkgever zal de oprichting van een vakbondsafdeling of een ledengroep van 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 bij FNV Havens.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van FNV Havens zal gelegenheid worden gegeven conform te maken afspraken hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor FNV Havens ; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor FNV Havens en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

In overleg met FNV Havens zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de

10

AS

wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.

De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

Hoofdstuk V Sociaal beleid

Artikel A14 Hoofdpijnen sociaal statuut

Partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst geven hieronder de hoofdpijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

1. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat 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 het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 - d. het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van de Vakopleiding Transport en Logistiek en / of de Stichting Scheepvaart en Transport Onderwijs;
 - e. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers. Zo nodig zal overleg gevoerd worden met de Bedrijfsgezondheidsdienst.
5. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Dergelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidings-beleid van de werkgever. Periodiek zal tussen cao-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken. De werknemer kan conform het ter zake in deze cao bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.
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, een en ander in overleg met FNV Havens en of PVT ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door FNV Havens daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met FNV Havens en of PVT een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

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

7. 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 ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

De werkgever zal in overleg met FNV Havens en of PVT bovenstaande doelstelling nader preciseren naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

8. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratieproblemen ondervinden.

Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:

- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
- deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

Artikel A15 Veiligheid en milieu

De werkgever zal erop toezien en bevorderen, dat ten behoeve van haar werknemers in die bedrijven waar tewerkstelling plaatsvindt, alle passende maatregelen worden getroffen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.

Hij zal de nodige informatie verstrekken en voorlichting geven aan direct belanghebbenden over de aard van de te behandelende goederen die mogelijk de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij zal erop toezien en bevorderen, dat het verplicht beschikbaar stellen en/of aanwezig zijn van benodigde beschermingsmiddelen wordt nageleefd bij de bedrijven, waar de werknemers zijn tewerkgesteld.

Werkgever zal in perspectief van veiligheid vier (4) maal per jaar een voor de werknemer verplichte zogenaamde Tool Box van 1 uur per keer beleggen voorafgaand aan de werktijd (avonddienst). Aangezien werknemers ook een eigen verantwoordelijkheid hebben inzake veiligheid worden deze trainingen niet vergoed (4 uur per jaar).

Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de werknemers wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien zij feiten constateren die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, zij daarover in overleg treden met de bedrijfsleiding en desgewenst met de bedrijfsmilieudienst.

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken. Indien de werknemer in gebreke blijft de vereiste beschermingsmiddelen te gebruiken, wordt hij geacht de bedongen arbeid niet te willen verrichten en wordt het salaris over de periode dat hij/zij in gebreke blijft niet uitbetaald.

Artikel A16 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen

1. FNV Havens wordt vooraf geïnformeerd over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, resp. het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatsvinden.
2. Met betrekking tot langdurig overwerk zullen partijen nagaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien en in hoeverre dit kan worden beperkt.
3. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt, zal – mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige diensten – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
4. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens binnen de onderneming zelf plaatshebben, vervolgens bij het UWV. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
5. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
6. Werkgever kan overgaan tot het aannemen van nieuwe werknemers, daarbij zal aandacht worden gegeven aan schoolverlaters van het leerlingstelsel en aan werkzoekenden die door reorganisatie binnen de haven werkloos zijn geworden; interne mobiliteit gaat altijd voor.
7. Naar behoefte van de klanten behoudt RPS de mogelijkheid om uit te breiden, dit in overleg met de vakbond.
8. RPS-directie zal aan de hand van een rondgang bij klanten en potentiële klanten komen tot een overzicht waaruit zal blijken of er nog opleidingsbehoeften en noodzaak tot opleiding aan de orde is. Partijen betrokken bij de afspraken Vierluikoplossingen RPS zullen dan serieus kijken of binnen de bestaande financiële afspraken en verplichtingen deze gelden vrijgemaakt kunnen worden.

Artikel A17

Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het SER - besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden (voor zover van toepassing) zullen:

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

Hoofdstuk VI Overige voorzieningen

Artikel A18 Ziektekostenverzekering

Aan de werknemers wordt de mogelijkheid geboden deel te nemen aan een collectieve verzekering ter dekking van de kosten van de zorg.

Artikel A19 Salaris bij ziekte of ongeval

Zie ook bijlage II.

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht te handelen conform de vastgestelde ziekte- en verzuimrichtlijnen.
2. Het niet voldoen aan deze richtlijnen kan tot gevolg hebben dat de betaling van uitkeringen tijdens arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de navolgende artikelen na kennisgeving wordt gestaakt.
3. Ingeval van (volledige) arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval ontvangt de werknemer voor de duur van maximaal 52 weken het schemasalaris bij arbeid waarbij eventuele wettelijke uitkeringen aan de werkgever worden uitgekeerd.
Bij voortdurend van de arbeidsongeschiktheid zal 90% van het schemasalaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
Bij voortdurend van de arbeidsongeschiktheid zal 80% van het schemasalaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
Bij actieve deelname aan een re-integratieplan wegens terugkeer in een functie bij het bedrijf respectievelijk aan een re-integratieplan voor plaatsing elders zal de loondoorbetaling, zoals hiervoor aangegeven in dit artikel, worden aangevuld tot 100% van het bruto schemasalaris.
4. Voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris in onderling overleg door partijen vastgesteld, rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
5. Daar waar inzichtelijk wordt dat de eigen werkzaamheden niet kunnen worden hervat zal de werkgever een aanbod tot re-integratie doen. De arbeidsmogelijkheden van de werknemer kunnen worden geïnventariseerd op basis van een belastbaarheids- en/of arbeidskundig onderzoek. In ieder geval zullen de volgende elementen bij de evaluatie worden betrokken: opleiding, werkervaring, motivatie en mobiliteit.

Werkgever zal in eerste instantie trachten passende/vervangende arbeid binnen de onderneming aan te bieden. Indien er geen interne mogelijkheden bestaan en/of redelijke alternatieven kunnen worden gecreëerd zal een aanbod tot externe re-integratie worden gedaan. Passende en/of vervangende arbeid mag in principe lager betaalde arbeid zijn; de werknemer dient een dergelijke functie in zijn algemeenheid te aanvaarden. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal bij re-integratie uitsluitend worden gezocht naar mogelijkheden die een volledige arbeidsparticipatie waarborgen.

Bij een externe herplaatsing zal gebruik worden gemaakt van de diensten van een re-integratiebureau. De keuze zal in overleg met de PVT worden gemaakt. Voor zowel interne als externe re-integratietrajecten zal de werkgever periodiek de ondernemingsraad informeren.

6. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag niet voor arbeid op zijn werk kan verschijnen, ontvangt geen betaling over deze dag.

7. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.
8. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst, waarin het werk is gestaakt.

Artikel A20 Pensioenvoorziening & SFR (Senioren fit regeling)

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

De belangrijkste kenmerken van deze pensioenregelingen zijn hieronder vermeld.

A-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die niet vallen onder de B-regeling
- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2021: maximum € 112.189) minus de franchise
- Pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het schemamaandsalaris plus vakantietoeslag plus het eventuele meerwerk
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2021: € 14.544)
- De beschikbare netto premie wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 90% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

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 – 67 jaar	28,89%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,5% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar) over de dienstjaren vanaf datum in dienst Rotterdam Port Services B.V. zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

B-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en voor 1 januari 1998 reeds verzekerd waren bij het Pensioenfonds voor de Vervoer en Havenbedrijven (PVH)
- Beschikbare premieregeling
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar

- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2021: maximum € 112.189) minus de franchise
- Pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het schemamaandsalaris plus vakantietoeslag plus het eventuele meerwerk
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2021: € 14.544)
- De beschikbare netto premie wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 100% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	8,00%
25 – 29 jaar	9,30%
30 – 34 jaar	10,80%
35 – 39 jaar	12,50%
40 – 44 jaar	14,60%
45 – 49 jaar	17,00%
50 – 54 jaar	19,80%
55 – 59 jaar	23,30%
60 – 64 jaar	27,70%
65 – 67 jaar	32,10%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,5% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar) over de dienstjaren vanaf datum in dienst Rotterdam Port Services B.V. zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

ANW-hiaat verzekering

Voor alle onder deze cao vallende werknemers met een (huwelijks)partner is een Anw-hiaatverzekering bij ASR Levensverzekering N.V. afgesloten. Voorwaarde is wel dat werknemers de werkgever dienen te informeren over het samenwonen/trouwen en het ontbinden van de samenwoning/echtscheiding. De hiervoor verschuldigde premie is voor rekening van de werkgever. Informatie over de dekking en de voorwaarden is verkrijgbaar bij de werkgever.

Algemeen

1. De volledige pensioenregelingen maken deel uit van de cao, maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van deze regelingen gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven.
2. De volledige regelingen zijn in detail in de pensioenreglementen en addenda omschreven en kunnen worden opgevraagd bij de werkgever. Alleen aan de pensioenreglementen en de addenda kunnen rechten worden ontleend.
3. Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van Stap 3 op enig moment worden vermindert of gestaakt, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.

G₁₉ (NS)

SFR (senioren fit regeling), Stimuleringspremie en Aow

Werknemers die ervoor kiezen een jaar of langer voor de voor hen geldende Aow-leeftijd met pensioen te gaan hebben de mogelijkheid om te kiezen voor de SFR en wel als volgt:

Maximaal vijf jaar SFR: op basis van 75 % werken, 90 % salaris en 100 % pensioenopbouw.

Indeling in de Senioren Haven Fit Regeling geschied op basis van 50/50 in het bestaande werkschema. Dit houdt in dat de helft van de tijd door de werkgever wordt bepaald en de andere helft door werknemer wordt bepaald.

De vroegst mogelijke leeftijd waarop werknemers kunnen deelnemen aan de SFR is 60 jaar.

De verbeteringen zijn van toepassing onder de voorwaarde dat deze mede worden gefinancierd met externe gelden (SVBPVH). Partijen hanteren daarbij als uitgangspunt dat rekening houdend met de overeengekomen werkgelegenheidsgarantie de beschikbare vergoeding vanuit SVBPVH voor uitvoering van de SFR voor de werknemers van geboortejaren 1950 tot en met 1959 die tot en met 31 december 1997 pensioenaanspraken bij PVH/OPTAS 1 hebben opgebouwd, beschikbaar wordt gesteld voor financiering van deze regeling.

Gedurende de deelname aan de SFR is het maken van overwerk niet meer toegestaan en worden vakantiedagen, dienstverbanddagen, leeftijdsdagen en de zgn. 90 % dagen naar rato van het percentage werken toegekend.

Indien een werknemer tijdens deze faciliteit een jubileum bereikt, wordt de bijbehorende uitkering gebaseerd op basis van 100% dienstverband. Inzet in een vast rooster (indien van toepassing, afgeleid van E-dienst of C-dienst; evenredig schrappen van Dag-, Avond-, Nacht- en Weekenddiensten), in maatwerkroosters of een seizoenrooster op basis van vrijwilligheid.

De vijf jaren SFR betreffen de laatste vijf jaar voor uittreding; bij deelname wordt tussen werkgever en werknemer de uittredingsdatum overeengekomen en vastgelegd.

Stimuleringspremie en Dienstjarenpremie

Werknemers die deelnemen aan de senioren fit regeling tot en met geboortejaren 1959 kunnen in aanmerking komen voor een dienstjarenpremie. De SVBPVH stelt vast of werknemer recht heeft op een dienstjarenpremie en de hoogte van de premie. Werknemer die recht heeft op een dienstjarenpremie ontvangt deze van SVBPVH in het kalenderjaar dat werknemer 64 jaar wordt.

(Voor verdere informatie over dienstjarenpremie, zie www.havenpensioen.nl)

Bij deelname aan de hiervoor aangegeven SFR (voor tenminste 6 maanden) komen werknemers van geboortejaren 1950 tot en met 1959 die tot en met 31 december 1997 pensioenaanspraken bij PVH/OPTAS I hebben opgebouwd, in aanmerking voor de Dienstjarenregeling van SVBPVH.

Het door SVBPVH vastgestelde reglement van de "regeling dienstjarenpremie SVBPVH" is hierbij van toepassing. De voor de stimuleringspremie in aanmerking komende werknemer krijgt een netto-uitkering van maximaal 10.700,- euro, afhankelijk van het zgn. Dienstjarenmodel zie www.havenpensioen.nl, die door SVBPVH aan de werknemer wordt betaald in de maand waarin de deelnemer 64 jaar wordt na deelname aan de SFR.

- Werknemers met de geboortejaren tot en met 1959 die eerder dan 12 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treden, ontvangen voor iedere maand meer dan 12 maanden eerdere uitdiensttreding dan de AOW-gerechtigde leeftijd € 1.847, - bruto per maand als extra compensatie. Voor de eerste twaalf maanden komt men in aanmerking van de dienstjarenpremie indien men minimaal zes maanden deelneemt aan de sr. Havenfitregeling (SFR) conform de reglementen van de SVBPVH.
- De betreffende werknemers worden na accordering van dit resultaat benaderd voor individuele maatwerkafspraken
- De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU belasting wordt geheven.

Aow

Op dit moment is op nationaal niveau een discussie gaande of de huidige wetgeving waarin de Aow-leeftijd is gekoppeld aan de levensverwachting zou moeten worden herzien. Partijen betrokken bij de RPS cao zijn van mening dat de huidige wetgeving op het gebied van de Aow en pensioenregelingen inderdaad zou moeten worden herzien voor werknemers die langdurig in de ploegendienst hebben gewerkt. De levensverwachting van werknemers in ploegendiensten gaan niet gelijk op met werknemers die van 9-5 werkzaam zijn. Allerlei nationale en internationale onderzoeken bevestigen dat.

RPS zal gedurende de looptijd van deze cao samen met de Sociale Partners optrekken in de discussie over het te voeren Aow-beleid. In dat verband wordt ook besproken hoe andere werkgevers in het haven industrieel complex en de Sjorsector hierbij kunnen worden betrokken. Voorts is de mening van werkgever RPS dat deze niet financieel verantwoordelijk is voor een oplossing indien het gezamenlijk optrekken niet leidt tot de gewenste resultaten.

Onderwerpen die hierbij aan bod komen zijn behalve wijziging van het Aow-beleid, de fiscale regels bij eerder stoppen voor de Aow-gerechtigde leeftijd, de mogelijkheden om fiscaal vriendelijk te sparen voor netto spaarregelingen en daarnaast het waarborgen dat het huidige niveau van de pensioenregeling (de 2e pijler) wordt gehandhaafd. Dit laatste betekent dat cao-partijen in ieder geval inzetten op het handhaven in de wetgeving van de mogelijkheid van persoonlijke pensioenvermogens die blijvend worden opgebouwd volgens principes van verplichte deelname, collectieve risicodelingen en collectieve uitvoering

Samenvatting Senioren Havenfit Regelingen stap 4A en Stap 4B

Cao-partijen zijn overeengekomen dat met ingang van 1 januari 2019 de onderstaande senioren fit regeling geldt onder voorbehoud van goedkeuring van de regeling door de SVBPVH en STIVU, voldaan wordt aan het bepaalde in het reglement SVBPVH en STIVU en onder voorwaarde dat senioren fit regeling mede wordt gefinancierd met externe gelden (SVBPVH en STIVU).

Partijen hanteren daarbij als uitgangspunt dat rekening houdend met de overeengekomen werkgelegenheidsgarantie de beschikbare vergoeding vanuit SVBPVH en STIVU voor uitvoering van de senioren fit regeling voor de werknemers van geboortejaren 1950 tot en met 1959 die tot en met 31 december 1997 pensioenaanspraken bij PVH/OPTAS 1 hebben opgebouwd, beschikbaar wordt gesteld voor financiering van deze regeling.

Mocht de bijdrage van STIVU en/of SVBPVH uit hoofde van stap 4A op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen cao partijen in overleg treden over de gevolgen.

De hier bedoelde regeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

<i>Onderwerp</i>	<i>Omschrijving</i>
<i>Doelgroep</i>	<i>Werknemers SFR 1950 t/m 1969</i>
<i>Tijdsduur</i>	Maximaal 5 jaar (60 maanden)
<i>Werktijd</i>	75% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
<i>Salaris</i>	90% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
<i>Pensioenopbouw en pensioenpremie en premieverdeling</i>	• 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling • 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
<i>Vakantie-, dienstverband-, leeftijd- en de zgn. 90% dagen</i>	75% van het verlof, adv, etc. direct voorafgaand aan de regeling
<i>Jubileumuitkering</i>	100%
<i>Overwerk</i>	Deelnemer aan de senioren fit regeling is het niet toegestaan over te werken.
<i>Pensioen</i>	Deelnemer gaat direct aansluitend aan de seniorenfit regeling volledig met pensioen
<i>Niet deelnemen</i>	Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen niet (werknemer behoudt aanspraak op de A 30 dagen).

Artikel A21 WGA-hiaatverzekering

De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) geldt voor iedereen die blijvend arbeidsongeschikt wordt verklaard. De Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsge- schikten (WGA) geldt voor gedeeltelijk arbeidsge- schikten en voor werknemers die wel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Deze wettelijke WGA-regeling is verdeeld in twee periodes. In de eerste, loongerelateerde periode is de hoogte van de uit- kering gebaseerd op het (maximum dag)loon. De duur van de loongerelateerde periode is afhankelijk van het arbeidsverleden. In de tweede, vervolgperiode is de hoogte van de uitkering gebaseerd op het (maximum dag)loon dan wel, indien niet of minder dan de helft van de verdien capaciteit wordt benut, op het wettelijk minimumloon. De WGA-hiaat- verzekering voorziet gedurende de vervolgfase in een aanvulling tot 70% van het laatst- verdiende salaris met een maximum van 70% van het maximum dagloon.

RPS heeft een uitgebreide WGA-hiaat verzekering afgesloten voor de periode na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering (35-80%).

Artikel A22 Uitkering bij overlijden

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

1. de echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde; met echtgenoot/echtgenote zal worden gelijkgesteld de persoon waarmee de werknemer een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voerde, voor zover hiervan schriftelijk mededeling aan de werkgever is gedaan;
2. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
3. bij ontbreken van de onder 1. en 2. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

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

Hoofdstuk VII Dienstverband

Artikel A23 Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

Het dienstverband met de werknemer, die volledig arbeidsongeschikt is, wordt zulk conform Wet en regelgeving tenminste twee jaar gehandhaafd. Na de wettelijke verplichting houdt – handhaving van het dienstverband – op. Ofschoon in de praktijk veelal wordt aangenomen, dat de band met de werknemer daarmee verbroken is en er derhalve geen verplichtingen meer bestaan, is dit slechts juist, indien na het verstrijken van de Wettelijke periode – van twee jaar – formeel ontslag is aangezegd, zulks conform Wet en regelgeving.

Artikel A24 Aanvang en Einde dienstverband

Proeftijd

Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt in beginsel een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW (van maximaal twee maanden). In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.

Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken Aow-gerechtigde leeftijd.

Tenzij anders is overeengekomen eindigt de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer zijn Aow-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel A25 Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer, die gedurende een volledig vakantiejaar in vaste dienst arbeid verricht, zich voor arbeid beschikbaar stelt of ongeschikt is te werken wegens ziekte en/of ongeval, verwerft – met inachtneming van het in dit artikel bepaalde – aanspraak in dat jaar op 5 weken vakantie. Voor de toepassing van deze aanspraak zal in verband met de diverse arbeidsschema's worden uitgegaan van 25 vrije dagen voor de niet - volcontinudiensten en 21 dagen voor de volcontinudiensten. Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter zal zijn dan 12 maanden, verwerft de betrokken werknemer aanspraken op een evenredig deel, met dien verstande dat bij indiensttreding voor of op de 15^e van de maand, die maand meetelt. Bij indiensttreding na de 15^e van de maand telt die maand niet mee. Bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde. Heeft de werknemer in een voorafgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het loon is uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen een overeenkomend aantal dagen vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.
2. De vrije dagen dienen, op in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen tijdstippen, in het lopende vakantiejaar worden opgenomen.

In principe kunnen ook halve snipperdagen worden aangevraagd c.q. toegekend met dien verstande dat nadelige consequenties ten gevolge van halve snipperdagen, waaronder vervoer, te allen tijde voor rekening van de werknemer zijn.

Ook tijdens de schoolvakanties voor de regio zuid is een opname van drie weken vakantie achtereenvolgens mogelijk volgens een in overleg met de OR vast te stellen rooster.

Voor wat betreft de werknemers die in de regio midden wonen, zal met de voor die regio geldende periode rekening worden gehouden. Het opnemen van de vakantiedagen tot

1 april van het daaropvolgende jaar wordt mogelijk indien de werknemer onvoldoende in de gelegenheid is gesteld de dagen op te nemen (bijvoorbeeld indien meerdere malen aangevraagde snipperdagen zijn geweigerd). Per 1 april kan de werkgever vervolgens overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende dagen.

3. Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende schemasalaris doorbetaald.
4. Dagen waarover de werknemer volledige loondoorbetaling conform artikel A19 geniet, zullen niet als vakantiedagen gelden.
5. Bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid (langer dan 6 maanden) vindt opbouw van de wettelijke vakantiedagen volgens de wettelijke bepalingen plaats, en voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een opbouw over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid. Bij het verrichten van aangepaste arbeid vindt opbouw van vakantie normaal plaats, terwijl in geval van de opname van vrije dagen gewoon vakantiedagen worden afgeschreven.
6. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens lid 1 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, een en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen waarop deze vergoeding betrekking heeft.
7. De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
8. Het opnemen van afzonderlijke vrije dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.
9. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen verrekenen met c.q. terugvorderen van het salaris of andere aanspraken op betaling.

Artikel A26 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

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

Deze extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld; waarbij toekenning gedurende het hoogseizoen plaatsvindt voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Personeel, dat de dienst verlaat, dient alle vakantie rechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in artikel A25, lid 4 doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld, op leeftijd:

Duur dienstverband		50 jaar	55 jaar	60 jaar
		1	2	3
bij 10 jaar	1	1	2	3
bij 20 jaar	2	2	2	3
bij 30 jaar	3	3	3	3

Voor de bepaling van de duur van het dienstverband wordt verwezen naar Artikel B6: anciënniteitsdatum.

Artikel A27 Extra vrije dagen voor werknemers van 56 t/m 64 jaar

Werknemers van 56 t/m 64 jaar kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor extra dagen vrijaf op basis van:

56 jaar	: 1 dag
57 jaar	: 2 dagen
58 jaar	: 3 dagen
59 jaar	: 4 dagen
60 t/m 64 jaar	: 5 dagen.

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

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

Artikel A28 Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers

Aan werknemers die de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, worden boven de in artikel A25, lid 1 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per vol kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever zal deze dagen voor voorlichting en cursussen kunnen gebruiken.

Artikel A29 Kort verzuim

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

1 dag bij:

- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk van een 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 een week voorafgaande aan of een week volgende op de huwelijksdag.

- Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer een 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
Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen, of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van een haar/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzons, schoondochters, kleinkinderen;
- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
- verhuizing (maximaal 1x per jaar).

2 dagen bij:

- huwelijk van de werknemer;
- overlijden van een van haar/zijn (stief)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen.

4 dagen bij:

- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of een van haar/zijn inwonende kinderen;
- overlijden van een der (stief)ouders of schoonouders ingeval voor de crematie/begrafenis wordt zorggedragen.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij gegeven worden met behoud van 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 voortvloeit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

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.

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

Artikel A30 Onbetaald verlof

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

1. de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
2. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn;

27/11/15

3. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
4. dit verlof voor gedurende minimaal een week en tot maximaal een maand wordt aangevraagd.

Artikel A31 Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- 1^e en 2^e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1^e en 2^e Pinksterdag
- 1^e en 2^e Kerstdag
- Koningsdag, op de dag die daarvoor door de overheid is aangewezen
- 5 mei, 1x per 5 jaar (ingande 1990), op de dag die daarvoor door de overheid is aangewezen.

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 ochtenddienst van de dag volgende op die feestdag.

Wordt op de feestdag arbeid verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling en de verlenging van de arbeidstijd als op gewone werkdagen. Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

Hoofdstuk VIII Salarissen en toeslagen

Artikel A32 Prijscompensatie

Het systeem van automatische prijscompensatie wordt per 1 januari van elk jaar uitgekeerd op basis van de oktober – cijfers van de voorgaande jaren. Basis zijn de prijsindexcijfers uit de reeks: “alle huishoudens – afgeleid” van het CBS. Prijscompensatie wordt toegepast op de basismaandsalarissen en op in de cao opgenomen toeslagen in geld. De APC per 1 januari 2021 is 1.117%

Artikel A33 Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal 8 % van 12 (schema)maandsalarissen, zoals voor hem/haar van toepassing op het moment van uitkering.

De vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald apart doch tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.

2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of voor 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij indiensttreding voor of op de 15^e van een maand telt die maand mee; bij indiensttreding na de 15^e niet; bij uitdiensttreding andersom.
4. Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantietoeslag ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
5. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.
6. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.
7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal: aantal werkdagen tijdens dienstverband x 0,96 bruto (schema)maandsalaris: 261 werkdagen (5-ploegen volcontinu: 219 werkdagen).

Artikel A34 Vergoedingen

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig BHV-diploma – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – wordt een vergoeding toegekend € 25,00 bruto per maand respectievelijk € 300,06 bruto per jaar.

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend van € 25,00 bruto per maand respectievelijk € 300,06 bruto per jaar.

B. Specifieke artikelen

Artikel B1 **Specifieke definities**

Onder arbeid bij Rotterdam Port Support (RPS) B.V. (werkgever), samen te vatten als het verlenen van diensten en leveren van daarmee verband houdende goederen, wordt onder meer het navolgende verstaan:

1. het verrichten van werkzaamheden waarvoor men kan worden ingezet, op basis van in de cao's vastgelegde inhuur- of tewerkstellingsregelingen van personeel van derden.
2. Het bijstaan van bedrijven bij allerlei voorkomende werkzaamheden voornamelijk liggend op het terrein van transporteren , laden en lossen .
3. Alle RPS-werknemers zijn verplicht stacker te draaien ter voorkoming van eventuele leegloop, tenzij het niet mogelijk is op basis van Arbo-advies. Indien dit het geval is zal er met de werknemer gekeken worden naar andere mogelijkheden om leegloop te voorkomen door inzetbaar te zijn of gemaakt te worden op andere functionaliteiten en of werkzaamheden (indien mogelijk).

Hoofdstuk 1 Arbeidsduur

Artikel B2 Arbeidsduur per etmaal en per week

1. Voor zover in deze voorwaarden niet anders is bepaald, onder andere ten aanzien van overwerk, arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen, en/of tussen bij deze cao betrokken partijen geen andere regelingen zijn of nader worden overeengekomen, bedraagt de normale arbeidsduur (excl. verlengen) ten hoogste:
 - a. Voor de dagdienst of dag/ avonddienst: 7,75 uur per etmaal en 38,75 uur per arbeidsweek. Onder arbeidsweek in dit verband te verstaan het tijdvak liggend tussen maandag 06.15 uur en vrijdag 23.30 uur.
 - b. Voor de 5-ploegendienst of volcontinudienst bedraagt de normale arbeidsduur 7,75 uur per etmaal en gemiddeld per arbeidsweek 32,55 uur op basis van gemiddeld 4,2 diensten van 7,75 uur per week. Voor de 5 ploegen volcontinudienst (E-cyclus) geldt een zogenaamde inhaalverplichting van maximaal 2 dagen per maand en gemaximeerd op 12 dagen op jaarbasis:
 - De werknemer werkt per maand in principe het aantal diensten volgens zijn rooster;
 - Definitie leegloop: indien men niet hoeft op te komen voor werkzaamheden terwijl men conform rooster is ingedeeld;
 - Werknemers die al op de terminal zijn en naar huis gestuurd worden is geen leegloop;
 - Bij een aangewezen inhaaldag heeft de werknemer de mogelijkheid om in de eerste 6 maanden deze dag in te halen.
 - Werknemers plannen zelf extra diensten in op basis van hun rooster. Werknemer bepaalt zelf wanneer hij beschikbaar is voor extra diensten en werkgever geeft toestemming voor het maken van extra diensten;
 - Indien werknemer niet binnen 6 maanden zijn in te halen dag heeft ingehaald, dan heeft de werkgever de daaropvolgende 6 maanden de gelegenheid om deze dag aan te wijzen;
 - De gekozen in te halen dagen mogen niet ten koste gaan van de te werken diensten van de overige werknemers volgens rooster;
 - Bij het vooraf sparen van tijdvoortijd, wordt het verschil tussen de overwerkbeloning en het schemasalaris in geld uitbetaald (45 % van het basisuurloon).
 - Voor 10 uur afbellen is niet aan de orde.
- Werknemers van 57 jaar en ouder die werkzaam zijn in de E-Cyclus, kunnen de nachtdiensten omzetten naar avonddiensten met behoud van schematoeslag en volcontinurooster.

Arbeidsduurverkorting

ADV dagen

De werknemers in de A- en C-dienst(dagdienst en 1 op 1 dienst) krijgen op jaarbasis 6 adv-dagen en zijn vrij opneembaar voor de werknemer.

Indien de werknemer ziek is op zijn adv-dag, geldt het volgende: is de adv-dag van tevoren afgesproken (ingeroosterd), dan vervalt deze. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de afspraak voor het inroosteren in kalendermaand voorafgaand aan deze dag heeft plaatsgevonden; aan werknemers die langer dan twee maanden ziek zijn worden de adv-dagen pro rato toegekend.

Indien er door de werkgever geen afspraken met de werknemer zijn gemaakt over de wijze van het opnemen van de adv-dagen, dan behoudt de werknemer onverkort het recht op die dagen en dienen deze binnen de looptijd van de cao in onderling overleg te worden verstrekt en opgenomen.

Indeling in schema's

De werknemers zullen ingedeeld worden in een dagdienst, 1 op 1 dienst of volcontinu-rooster waarbij de mogelijkheid is om op basis van vrijwilligheid ingedeeld te worden bij P&O Ferries op een tussendienst (2x per week). De vergoeding hiervoor bedraagt € 30 bruto per tussendienst. De indeling zal plaatsvinden op basis van de huidige vraag vanuit de klanten. RPS behoudt de mogelijkheid tot roosterwijziging conform cao.

Uitgaande van de tewerkstellingsvormen zoals deze onder lid 1 van dit artikel zijn weergegeven, zullen de werknemers volgens een vast schema worden ingedeeld voor de duur van ten minste zes maanden. Voor het eind van elk tijdvak stelt de werkgever, zoveel mogelijk rekening houdend met de belangen van de werknemers, de schema's vast voor het volgende tijdvak. Ingeval van wijziging van schema dient de wijziging een maand van tevoren te worden medegedeeld. Bij plaatsing in een schema met een lagere toeslag geldt de afbouwregeling zoals genoemd in artikel B7, lid 4.

In een periode van een kalenderjaar kan het schema waarin een werknemer is tewerkgesteld, eenmaal worden gewijzigd. Werknemers van 50 jaar of ouder kunnen niet meer worden verplicht over te gaan naar de volcontinudienst. Zij, die reeds werkzaam zijn in volcontinudienst, kunnen echter slechts indien de werkgever daarmee instemt over naar een ander schema.

Beschikbaarstelling

Na geplaatst te zijn in een der schema's zijn de werknemers gehouden zich beschikbaar te stellen voor dagen/diensten binnen hun werkschema.

Artikel B3 Arbeidstijden

Arbeidstijdindeling

Het arbeidsetmaal is in diensten verdeeld, te weten een dagdienst, een avonddienst en een nachtdienst.

De begintijden van de diensten zijn gelijk aan die, welke bij de bedrijven waar de werknemers worden tewerkgesteld, volgens de aldaar geldende cao worden gebezigd.

Schafttijden

Telkens na een werktijd van ten hoogste 5,5 uur zal een schafttijd worden gegeven van ten minste een half uur. Schafttijden van ten minste een half uur worden niet als werktijd beschouwd en komen niet voor betaling in aanmerking. Schafttijd die 'op stroom' wordt doorgebracht, wordt vergoed met een betaling van 0,3 % van het basismaandsalaris.

De werknemer is, op verzoek van de werkgever, verplicht tot het verrichten van overwerk voor verlengen of afwerken tot een maximum van 6 uur per maand. Dit overwerk kan zowel aan het begin als aan het eind van een dienst plaatsvinden.

Verlenging

Verlengen is het, voorafgaand of aansluitend aan de normale arbeidstijd, 1 of 2 uur (e.a. afhankelijk van de afspraken bij het tewerkgesteld bedrijf-opdrachtgever) langer dan de in artikel B 2 genoemde normale arbeidstijd verrichten van arbeid. Verlengen dient 1,5 uur voor het einde van de arbeidstijd te worden aangezegd.

Indien 2x of meer van terminal wordt gewisseld tijdens een dienst geldt er geen verlengplicht.

Afwerken

Afwerken is het voltooien van de werkzaamheden op een op vertrek liggend zeeschip. Afwerken kan uitsluitend plaatsvinden in aansluiting op de in artikel B 2 van deze overeenkomst genoemde normale arbeidstijd, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet en onder de voorwaarde dat er ten minste 1,5 uur voor het einde van de genoemde normale arbeidstijd aan de werknemer is kenbaar gemaakt of er sprake zal zijn van 'afwerken'. De werknemer, die bij aanvang van de genoemde normale arbeidstijd kenbaar heeft gemaakt niet voor "afwerken" beschikbaar te zijn, is niet tot "afwerken" gehouden. Het afwerken bedraagt maximaal 4 uur; in alle gevallen wordt 4 uur betaald.

Verlengen en afwerken is niet mogelijk, als door de RPS-werknemers wordt gewerkt bij bedrijven waar op basis van de cao van dat bedrijf verlengen of afwerken voor regiewerk niet mogelijk is. Dit geldt ook voor doorlezen naar Matrans, behoudens de 24ste en 31ste december

Artikel B4 Arbeid op feestdagen

Arbeid op feestdagen geschiedt voor de werknemers in de niet-volcontinudienst op basis van vrijwilligheid.

De werknemers in volcontinudienst zijn verplicht op die feestdagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten. Er zal niet worden gewerkt van 24 december aan het eind van de dagdienst tot 26 december aan het begin van de dagdienst en op 31 december aan het eind van de dagdienst tot 1 januari aan het begin van de avonddienst.

Indien een roostervrije dag samenvalt met een feestdag in de arbeidsweek van maandag tot en met vrijdag, dan wordt hiervoor aan werknemers in de volcontinudienst een vervangende, in overleg opneembare, dag toegekend.

Artikel B5 Activiteiten waarvoor betaling in vaste salaris begrepen is

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

Artikel B6

Anciënniteitsdatum

Onder anciënniteit wordt in deze cao verstaan, de dienstjaren die de werknemer onafgebroken op grond van een arbeidsovereenkomst binnen werkgever (RPS B.V.) werkzaam is. De anciënniteitsdatum die gehanteerd wordt voor toepassingen van de cao, is de datum waarop de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst bij werkgever (RPS BV) in dienst is getreden. Deze datum kan op zijn vroegst liggen op 15 februari 2017, daarom dat nooit een anciënniteitsdatum van voor 15 februari 2017 kan gelden.

Hoofdstuk II Arbeidsbeloning

Artikel B7 Salarissen en functielijst

Werknemers worden vanaf hun 21-jarige leeftijd beloond op basis van de volwassenen salarisschaal.

Salarisschalen per 1 januari 2021 (inclusief verhogingen)

		1	2	3	4	5	6	7
Operationeel Medewerker	1	2643,84	2748,63	2857,87	2971,72	3090,40	3214,11	
Operationeel Medewerker Multifunctioneel	2	2684,38	2841,76	2992,94	3036,01	3147,23	3455,77	3613,04

Functielijst

Onderstaande functielijst is van toepassing:

- Operationeel Medewerker:
De werkzaamheden van de Operationeel Medewerker (schaal 1) bestaat uit: stacker-draaien, eenvoudig stuwadoorswerk (aan- en afhoeken) en een nog nader te bepalen functie bij aanname.
- Operationeel Medewerker Multifunctioneel:
Bij multifunctioneel wordt uitgegaan van alle voorkomende functies

Uitsluitend indien operationeel noodzakelijk (ter beoordeling van het management van het bedrijf) kunnen operationeel medewerkers (multifunctioneel) als straddlecarrier-chauffeur worden ingezet. Deze inzet vindt plaats onder betaling van een toeslag van: € 25,20 (1 januari 2021) bruto per shift (inclusief vakantiegeld en schematoeslag). Op deze toeslag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Jeugdlonen:

De betaling van werknemers die jonger zijn dan 21 jaar is als volgt:

18 jaar	70 %;
19 jaar	80 %;
20 jaar	90 %;

van het salaris dat betrokkene zou hebben verdiend in zijn functie bij indiensttreding op de 21-jarige leeftijd.

Verhogingen:

De basismaandsalarissen worden tijdens de looptijd initieel als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2021: 1,13 % (Deze initiële verhoging is in voornoemde tabel al verwerkt);
- Per 1 januari 2022: 1,5%.
- Per 1 januari 2023: 1,5%
- Per 1 januari 2024: 1,5%

De schematoeslagpercentages voor de niet-volcontinuidiensten worden ontleend aan de percentages die gelden voor dag-, avond- of nachtarbeid, te weten:

dagdienst	: 0 %
avonddienst	: 26,21 %
nachtdienst	: 35,42 %

Schematoeslagen:

Voor tewerkstelling, volgens de in artikel B2 genoemde schema's, zijn bijgevolg de navolgende schematoeslagpercentages van toepassing ter verkrijging van het schemamaand-salaris:

- a. dagdienst : 0 %
- b. 2 weken dag- en 1 week avonddienst: 8,74 %
- c. 1 week dag 1 week avond (C-dienst) : 13,1 %

In bovenstaande schematoeslagen is de betaling ingeval voor arbeid op zaterdag niet begrepen.

- d. Voor de 5-ploegen volcontinudienst geldt een schematoeslag van 30 %.

Omspilregeling

In geval van omspillen (maandag t/m vrijdag) op verzoek van de werkgever van een ongunstige naar een gunstige dienst (nacht naar avond, nacht naar dag, avond naar dag) heeft dit voor de betrokken werknemer geen salarisconsequenties.

In geval van omspillen op verzoek van de werkgever van een gunstige naar een ongunstige dienst, worden de onderstaande toeslagen per dienst betaald (in % van het basismaandsalaris):

- dag naar avond	1,21 %	(26,21 % : 21,75)
- dag naar nacht	1,63 %	(35,42 % : 21,75)
		(35,42 % - 26,21 %)
- avond naar nacht	0,42 %	-----
		21,75

In geval van terugspillen van nacht- naar avonddienst zal vervolgens gedurende die week de nachttoeslag gehandhaafd blijven.

Afbouwregeling bij schemawijziging

Ingeval van inkomstenvermindering bij een schemawijziging wordt de afbouwregeling gekoppeld aan de duur waarin de betrokken werknemer in een bepaald schema heeft gewerkt. De regeling wordt gebaseerd op twee maanden per dienstjaar in dat schema met een minimum van twee maanden en een maximum van twaalf maanden. Over deze maanden zal het af te bouwen bedrag worden gespreid.

Artikel B8 Betaling van overwerk en arbeid op feestdagen

Algemeen

Betaling overwerk

1. De niet-volcontinudiensten:
 - a. Overwerk direct voorafgaand aan het begin van de arbeidsdienst of direct volgend op de arbeidsdienst:
0,9 % van het basismaandsalaris per uur
 - b. Overwerk op zaterdag (tot 18.00 uur):
0,9 % van het basismaandsalaris per uur
 - c. Overwerk na zaterdag 18.00 uur tot maandag 07.00 uur:
1,2 % van het basismaandsalaris per uur.
2. De volcontinudienst
De vergoeding bedraagt, ongeacht het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht,
1,05 % van het basismaandsalaris per uur.

3. Algemeen:

Ingeval van gebruikmaking van de tijd-voor-tijd regeling dient het salarisgedeelte in mindering te worden gebracht, te weten per uur: 0,6 % van het basismaandsalaris.

Feestdagbetaling

De betaling van de in artikel A31 genoemde feestdagen is, voor die werknemers waarvoor de betreffende feestdag(en) tot het werkschema behoort, begrepen in de schema-maandsalarissen. Wordt op deze dagen arbeid verricht, dan is bovendien verschuldigd voor zowel de tijden/diensten die buiten als die binnen het voor betrokkene geldende schemarooster liggen: 1,2 % van het basismaandsalaris per uur.

Hoofdstuk III Overige specifieke regelingen

Artikel B9 Inhouding bij verzuim

1. Verzuim voor eigen rekening bij een gedeelte van 1 dag.
Per in te houden uur: 0,6 % van het schemamaandsalaris.
2. Verzuim voor eigen rekening bij 1 of meer hele dagen.
Per in te houden dag: 1 : 21,75 van het schemamaandsalaris, met dien verstande dat bij een volle kalendermaand afwezigheid geen betaling plaatsvindt.

Artikel B10 Correctiedagen

Aan werknemers in de volcontinuïdient (5-ploegendienst) zullen drie correctiedagen per jaar worden toegekend. Twee correctiedagen zullen in geld worden uitgekeerd tegen 9,2 % van het basismaandsalaris (4,6 %) per dag. Eén correctiedag kan in tijd of in geld worden opgenomen. Bij vergoeding in geld wordt deze correctiedag uitgekeerd tegen 4,6 % van het basismaandsalaris.

De werknemer kan correctiedagen als bedoeld in dit artikel, als brutoloon laten uitbetalen aan het eind van het kalenderjaar. De waarde per correctiedag bedraagt 4,6% van het basismaandsalaris. Een en ander met inachtneming van het volgende. Indien sprake is van een negatief saldo vakantiedagen, dan worden deze dagen eerst hiermee verrekend. Dit geldt tevens voor zogenaamde inhaaldagen.

Indien en voor zover na verrekening sprake is van een positief saldo en werknemer dit saldo niet uitbetaald wenst te krijgen, dan zal het resterend saldo worden toegevoegd aan de snipperdagen, zijnde met de ruilfactor 1 correctiedag = 1 snipperdag.

Artikel B11 Vergoeding met eigen auto

De reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer (€ 0,19 per km ; voor zover fiscaal toegestaan) zal nooit meer dan € 22,80 per dag bedragen = 120 km. Over de eerste 30 km (15 heenreis en 15 terugreis) wordt geen vergoeding betaald. De directie kan werknemers eventueel (in overleg) omzetten naar vervoer van bedrijfswege met daarbij behorende regelgeving. Daarbij komt de vergoeding vervoer met eigen auto te vervallen.

Artikel B12 Brood- of warme maaltijd

Indien zonder kennisgeving op de voorafgaande dag de normale arbeidstijd, als bedoeld in artikel B2, met meer dan 1,5 uur wordt overschreden, zal voor rekening van de werkgever aan de betrokken werknemers een brood- of warme maaltijd worden verstrekt of een vergoeding conform de fiscaal geldende normen/ruling welke per bedrijf door de belastingdienst kan worden vastgesteld.

Artikel B13 Bijzondere vergoedingen

Werknemers die zijn besteld voor arbeid buiten het voor hen geldende rooster, doch minder dan 10 uur voor aanvang van de extra dienst, waarvoor zij zijn besteld, worden afbesteld, zullen daarvoor de volgende vergoeding ontvangen:

1. indien besteld voor arbeid van maandag t/m vrijdag: 1,2 % van het basismaandsalaris;
2. indien besteld voor arbeid op zaterdag: 1,8 % van het basismaandsalaris;
3. indien besteld voor arbeid op een zon- of feestdag: 2,4 % van het basismaandsalaris.

Het bestellen zal zo mogelijk alleen tijdens de normale arbeidstijd gebeuren, voor wat betreft de zaterdag op vrijdag voor 18.00 uur.

Artikel B14 Werkkleding

Op jaarbasis wordt aan de werknemers een bedrag van € 300 ter beschikking gesteld voor de aanschaf van werkkleding, dit bedrag is inclusief schoenen en PBM's.

Artikel B15 Collegiaal uit-/inlenen

De werknemers zijn gehouden arbeid in hun eigen functie te verrichten bij collega-bedrijven genoemd in deze overeenkomst (zie ook bijlage I). De eigen werkgever blijft verantwoordelijk voor de betaling aan de werknemer.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam, 31 augustus 2021

Namens partij genoemd onder I

: Rotterdam Port Support BV, directeur

handtekeningen



Bijlage I Afwijkingen van en aanvulling op artikel A9

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 januari 2021 t/m 31 december 2024 voor werknemers in dienst van Rotterdam Port Support (RPS) B.V. te Rotterdam.

In afwijking van het gestelde in artikel A9 is het volgende bepaald:

RPS zal voor het verrichten van werkzaamheden die vallen onder deze cao, volgens onderstaande volgorde gebruikmaken van:

1. werknemers, die in dienst van RPS B.V. zijn;
2. werknemers, die door collega-sjorbedrijven respectievelijk Verhuurbedrijven ter beschikking worden gesteld (collegiale inhuur via ILS, MMS, Unilash);
3. werknemers, die door RPS ter beschikking worden gesteld in overleg met FNV Havens.

Gedurende de looptijd van deze cao kan, indien collega-bedrijven, geen werknemers met de gevraagde functie ter beschikking hebben, een beroep worden gedaan op werknemers van collega-havenbedrijven of kan werk worden overgedragen. Van het vorenstaande kan uitsluitend worden afgeweken indien hierover tussen partijen bij deze cao-overeenstemming is bereikt.

Bijlage II Verplichtingen van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 januari 2021 t/m 31 december 2024 voor werknemers in dienst van ILS B.V. te Rotterdam.

1. Melding

In geval van ziekte dient de werknemer zich:

- Bij dagdienst : vóór 07.00 uur of
- Bij avonddienst : vóór 10.00 uur of
- Bij nachtdienst : vóór 14.00 uur

telefonisch (géén SMS / Whatsapp) bij zijn directe chef (dan wel zijn plaatsvervanger) ziek te melden.

Tevens moet de werknemer zich ziekmelden op kantoor. Indien de werknemer tijdens werktijd ziek naar huis vertrekt, meldt hij dit eerst aan zijn directe chef.

Bij de ziekmelding vermeldt de werknemer (voor zover mogelijk):

- de vermoedelijke duur van de ziekte
- zijn (verpleeg-)adres en telefoonnummer

Bij ziekmelding tijdens vakantie dienen verblijfplaats, telefoonnummer en naam van de behandelend arts te worden opgegeven. Deze gegevens worden gemeld aan de instantie die de controle en begeleiding van onze werknemers bij ziekte uitvoert, te weten de:

Bedrijfsarts4you
Stationsplein 21.
4461 HP Goes
Telefoon : 0113288377
Mail : Info@bedrijfsarts4you.nl

Het spreekuur van de bedrijfsarts vindt plaats op de volgende locatie:
zaltbommelstraat.10 (Begane grond Kantoor)

2. Thuisblijven

Na zijn/haar ziekmelding moet de werknemer thuisblijven en telefonisch bereikbaar zijn tot zijn/haar herstel of totdat controle door Zorg van de zaak heeft plaatsgevonden. Gedurende de eerste drie weken na de ziekmelding dient de werknemer 's morgens tot 11.30 uur in ieder geval thuis bereikbaar te zijn. Het is alleen toegestaan het (verpleeg-)adres te verlaten voor een bezoek aan de behandelend arts, huisarts, specialist, behandelend therapeut of de bedrijfsarts van Bedrijfsarts4you, om het werk te hervatten of na toestemming van de werkgever. Ook kan de bedrijfsarts ontheffing verlenen m.b.t. bereikbaarheid.

3. Raadpleeg uw huisarts.

Het is in het belang van de werknemer dat hij/zij zich binnen redelijke termijn onder behandeling stelt van zijn/haar huisarts en de voorschriften van deze arts opvolgt.

4. Maak bezoek mogelijk.

De bedrijfsarts van Bedrijfsarts4you moet de werknemer kunnen bereiken. Daartoe is het noodzakelijk dat de werknemer telefonisch bereikbaar is dan wel de bedrijfsarts resp. verzuimrapporteur in de gelegenheid stelt hem in zijn/haar woning of op het verpleegadres te bezoeken. De werknemer dient ervoor te zorgen dat indien de bedrijfsarts hem/haar niet thuis treft, aldaar kan worden vernomen waar de werknemer is.

5. Juiste adres

Indien de werknemer tijdens zijn/haar arbeidsongeschiktheid verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijv. voor opname in, of ontslag uit een ziekenhuis/inrichting), dan dient hij/zij dit binnen 12 uur te melden bij zijn werkgever en bij Zorg van de zaak.

6. Op het spreekuur verschijnen

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de werkgever aangewezen arts dient de werknemer gehoor te geven. Deze oproep vervalt indien de werknemer die dag zijn werkzaamheden hervat, doch vervalt **niet** indien de werknemer van plan zou zijn op een latere dag zijn werkzaamheden te hervatten. Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft, dient hij/zij dit onverwijld aan zijn/haar werkgever en Zorg van de zaak mee te delen.

7. Medisch onderzoek

De werknemer is gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts van Bedrijfsarts4you, eventueel in overleg met de huisarts.

8. Genezing niet belemmeren

Indien de werknemer zich tijdens zijn/haar arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt dat daardoor zijn/haar genezing kan worden belemmerd, kan de werkgever doorbetaling van salaris stopzetten.

9. Het verrichten van werkzaamheden

Het is de werknemer tijdens zijn/haar arbeidsongeschiktheid niet toegestaan arbeid te verrichten, behalve indien het werkzaamheden betreft welke hem/haar door of namens de werkgever worden aangeboden. Indien hij/zij zich hieraan niet houdt, kan dit leiden tot verbreking van het dienstverband om een dringende reden. Indien de werknemer door zijn/haar werkgever aangeboden (vervangende) werkzaamheden, die het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden niet verricht, is de werkgever gerechtigd de doorbetaling van salaris stop te zetten. Aangeboden (vervangende) werkzaamheden worden in overleg met de bedrijfsarts vastgesteld.

10. Verblijf in het buitenland

De werknemer dient zich bij arbeidsongeschiktheid in het buitenland onmiddellijk, doch uiterlijk na één dag van arbeidsongeschiktheid, telefonisch te melden bij zijn/haar werkgever. Tevens dient de werknemer zich onder behandeling van een arts te stellen. Controle via Zorg van de zaak is mogelijk. Direct na thuiskomst dient de werknemer een verklaring van een arts te overleggen, waaruit de datum van ingang en de reden van zijn/haar arbeidsongeschiktheid blijken.

11. Hervatten bij herstel

Zodra de werknemer in staat is zijn/haar werkzaamheden te hervatten, dient hij/zij dit te doen. De werknemer behoeft geen speciale opdracht daartoe af te wachten. Melding van werkhervatting dient voor de dagdienst te geschieden voor 10.00 uur op de dag voorafgaande aan de dag van werkhervatting.

12. Second opinion

Als een werknemer een beslissing van Bedrijfsarts4you niet begrijpt of het er niet mee eens is, moet hij/zij dit terstond aan de werkgever melden. Handhaaft de bedrijfsarts de beslissing, dan kan de werknemer een "second opinion" aanvragen bij de bedrijfsvereniging (UWV). De bedrijfsarts van Bedrijfsarts4you geeft aan hoe en waar de werknemer de bedrijfsvereniging kan bereiken. De kosten van een "second opinion" kunnen in rekening worden gebracht bij degene die om dit tweede oordeel vraagt.

13. Informatieverstrekking aan de werkgever

Met inachtneming van hetgeen onder het medisch beroepsgeheim valt geeft Bedrijfsarts4you relevante informatie door aan de werkgever. Hieronder is begrepen de informatie over situaties waarin beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door toedoen van de betrokken werknemer. De bescherming van de privacy is geregeld in het privacyreglement.

14. Sancties

Als Bedrijfsarts4you een overtreding van bovengenoemde controlevoorschriften constateert, wordt de werkgever hierover geïnformeerd. De werkgever is gerechtigd om in geval van overtreding van de bepalingen van dit reglement tot het treffen van sancties tegen de werknemer. Beroep tegen sancties staat open bij de rechter.

15. Klachten

Klachten over het medisch handelen van de bedrijfsarts zullen vertrouwelijk worden behandeld door de medisch directeur van Bedrijfsarts4you

Bijlage III Varia

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 januari 2021 t/m 31 december 2024 voor werknemers in dienst van RPS B.V. te Rotterdam.

Feestdaggeschenk

RPS B.V. stelt per werknemer een bedrag van € 136,00 (pro rata) voor een feestdaggeschenk ter beschikking.

Ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

Partijen zullen zich ervoor inspannen dat de sjobedrijven de mogelijkheid krijgen om naast RPS te kunnen functioneren voor wat betreft het ter beschikking stellen van personeel aan andere havenbedrijven.

Internationale ontwikkelingen

RPS B.V. stelt € 1000 per jaar ter beschikking ten behoeve van afstemming van internationale ontwikkelingen in de havensector. Aanwending van deze gelden zal in onderling overleg geschieden.

Ten aanzien van het beheer van deze gelden geldt het volgende:

- Het budget blijft in het bedrijf.
- De PVT resp. de vakbondsbestuurder van het bedrijf is de bewaker van het budget.
- Er is te allen tijde vooraf overleg over aanwending van het budget tussen de begeleidende bestuurder, het vakbondsafdelingsbestuur en de werkgever.
- Besteding van het budget gaat vergezeld van een begroting en na de activiteit van een daadwerkelijke afrekening van de kosten.
- In de maand januari van ieder jaar geeft de werkgever een overzicht van de omvang van het budget.

Naast het overzicht van de omvang van het budget wordt er ook een overzicht verstrekt door de werkgever na iedere activiteit, als de kosten definitief zijn verrekend.

De vakbond draagt zorg voor eventuele boekingen die bij de activiteit behoren. De werkgever stort hiervoor het bedrag wat in de begroting staat opgenomen.

Bij de definitieve afrekening tussen vakbond en werkgever zal er een volledige rapportage naar de leden van de vakbond gaan.

Fiscaal voordeel vakbondscontributie

Aan de werknemer wordt (achteraf) de mogelijkheid geboden tot betaling van de vakbondscontributie uit het brutoloon. Hierdoor betaalt de werknemer over dit deel van zijn loon geen belasting en sociale verzekeringspremies. De werknemer dient hiertoe uiterlijk eind november van het jaar een brief van de vakbond te overleggen, waaruit blijkt dat hij lid van de vakbond is en zijn contributie heeft betaald. In de maand december vindt dan verrekening via de loonstrook plaats.



Onderhandelingsresultaat RPS CAO

Looptijd:

CAO wordt afgesloten voor een periode van 48 maanden, 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

Het onderhandelingsresultaat RPS is tot stand gekomen tegen de achtergrond van het feit dat de betreffende werknemers vele jaren in de haven zwaar werk hebben verricht. Dit heeft tot gevolg dat er ook sprake is van langdurig verzuim. Dit drukt flink op de begroting.

CAO-partijen zijn van mening dat vanwege de omvang van de groep RPS-werknemers er geen onderscheid gemaakt kan worden in de beloning in de komende jaren.

Met dit onderhandelingsresultaat is tevens de beëindiging van RPS een feit. Per 31 december 2024 zal RPS worden opgeheven.

Om deze periode te overbruggen zal gedurende deze CAO-periode tijdens de zomermaanden extra werknemers in dienst genomen worden onder deze CAO om de zomer-drukke/vakantieperiode op te vangen.

Dit zal gebeuren met dienstverbanden van maximaal 6 maanden (1x per kalenderjaar). De werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd kunnen alleen ingezet worden voor stackerdraaien en radiodekfunctie. Per kalenderjaar kunnen maximaal 20 tot 25 werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal 6 maanden krijgen.

Er zal geen verdringing plaatsvinden voor de sjobedrijven.

Loongebouw / functies:

- Initiële loonsverhoging inclusief APC (1,12%) per 1 januari 2021 van 2,25%, 1,5% initieel per 1 januari 2022; 1,5% initieel per 1 januari 2023 en 1,5% initieel per 1 januari 2024. Daarnaast zal de jaarlijkse APC worden doorgezet, okt-okt reeks.
- Overwerkbetaling voor doordeweekse diensten in de D-cyclus wordt verhoogd naar 150%.

SFR / eerder stoppen met werk

- Werknemers met de geboortejaren tot en met 1959 die eerder dan 12 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treden, ontvangen voor iedere maand meer dan 12 maanden eerdere uitdiensttreding dan de AOW-gerechtigde leeftijd € 1.847, - bruto per maand als extra compensatie. Voor de eerste twaalf maanden komt men in aanmerking van de dienstjarenpremie indien men minimaal zes maanden deelneemt aan de sr. Havenfitregeling (SFR) conform de reglementen van de SVPVH.
- De betreffende werknemers worden na accordering van dit resultaat benaderd voor individuele maatwerkafspraken
- De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU belasting wordt geheven.
- Met ingang van 1 januari 2021 geldt dat het wettelijke verlof een reguliere wettelijke vervalltermijn kent van 1,5 jaar en bovenwettelijk verlof een verjaringstermijn kent van 5 jaar. Verlofsaldo van voor 1 januari 2021 kent geen vervalltermijn.