

EMO

A HES INTERNATIONAL COMPANY



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
voor operationele medewerkers in dienst van
EUROPEES MASSAGOED- OVERSLAGBEDRIJF (EMO) B.V.

Looptijd: 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023

EUROPEES MASSAGOED- OVERSLAGBEDRIJF (EMO) B.V.

Havennummer 8010

Missouriweg 25

3199 LB Maasvlakte RT

Postbus 9000

3199 XA Maasvlakte RT

T: +31 -181 371 111

E: emo@emo.nl

www.EMO.nl

Copyright

© 2022 CAO-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden 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 bij deze CAO alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW te Den Haag.

Hoofdpijnen sociaal statuut

Partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst betrokken geven hieronder de hoofdpijnen van het 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 voortbestaan van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- 2) Hoewel EMO grote waarde hecht aan de relaties met derden en daar met respect mee omgaat, gaat de zorg voor de onderneming en de werkgelegenheid van haar medewerkers voor.
- 3) Het sociaal beleid is een belangrijk onderdeel van het totale ondernemingsbeleid. Het sociaal beleid heeft als basis de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens. Dit wordt tot uitdrukking gebracht door de medewerkers 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. Kortom, de mening en inbreng van alle medewerkers doet ertoe.
- 4) Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsfeer te scheppen, waarin de medewerker de gelegenheid heeft zijn werkkraft en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- 5) Bij de ontwikkeling van het bedrijf en medewerkers en de onderlinge samenwerking staan de volgende eigenschappen centraal:
 - a) **Ken je kracht.** Medewerkers en onderneming weten waar zij voor staan, komen voor zichzelf op en durven te staan voor hun mening, zonder te vervallen in arrogantie. Hierbij wordt uitgegaan van competenties en niet van pretenties. Medewerkers en onderneming staan open voor meningen van anderen, zonder vooroordelen, zijn gericht op samenwerking en het creëren van win-win situaties. Hierbij wordt uitgegaan van de eigen cirkel van invloed.
 - b) EMO en haar medewerkers **weten wat ze vinden en willen**. Een ieder heeft een **vrijheid van keuze**. Keuzes brengen verantwoording met zich mee en hebben consequenties voor zowel bedrijf als medewerker. Het creëren van een win-win is het doel.
 - c) Binnen EMO hebben medewerkers verschillende rollen en functies. Niet iedereen is in die zin gelijk. Als mens is echter sprake van **gelijkwaardigheid**. Zowel onderdanigheid als verhevenheid zijn eigenschappen die niet wenselijk zijn.

- d) Bij EMO werken mensen. Mensen maken fouten. Mensen hebben positieve en mindere eigenschappen. Openheid daarover is gewenst en wordt gezien als kracht. Er is lef voor nodig om open te zijn. **Mededogen** is gewenst voor diegene die het betreft met zichzelf en bij de omgeving naar de betrokken medewerker. EMO en haar medewerkers hebben niets aan schuldgevoelens. Deze gevoelens werken belemmerend voor ontwikkeling. Indien er echter sprake is van opzet of grove nalatigheid of indien de openheid er niet is, zal n.a.v. het gedrag corrigerend worden opgetreden.
- e) **Dienstbaarheid.** Het bestaansrecht van EMO is gebaseerd op dienstbaarheid naar haar klanten. Deze dienstbaarheid is ook de basis voor de samenwerking binnen EMO.
- f) **Waardering.** Het belang van medewerkers en bedrijf wordt gediend door goede onderlinge relaties. Waardering voor elkaar is daarbij essentieel. Respect, aandacht en interesse in elkaar is een belangrijke vorm van waardering.
- g) **Ruimte voor ideeën.** Mensen zijn creatief en hebben ideeën. EMO wil ruimte geven aan deze creativiteit en wil blijven leren.
- h) **Iedere medewerker is belangrijk** voor de organisatie. Echter niemand kan zich exclusief maken en afhankelijkheid creëren. Er is geen ruimte voor cliëkvorming, heilige huisjes en privileges. Er is geen ruimte voor ongepast gedrag.
- i) **Verschillen en tegenstellingen** worden zeer gewaardeerd, zolang deze worden omgezet in voor alle betrokkenen bevredigende oplossing (synergie). Betrekken van stellingen en uitoefenen van macht is niet wenselijk gedrag. Uitoefenen van invloed daarentegen wel.
- 6) Het personeelsbeleid bevat onder meer:
- het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 - het bevorderen van een arbeidsfeer waarbij onder 5 genoemde eigenschappen worden bevorderd;
 - het voeren van een adequaat sanctiebeleid bij structureel niet naleven van gedragsregels;
 - het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe medewerkers;
 - bij werving staat EMO open voor aanname van op dat moment zonder werk zittende havenwerkers, voorzover zij voldoen aan de voor de vacature gevraagde competenties en gedrag;
 - het ontwikkelen van een loopbaanplanning, die in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;

- het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's;
 - een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de medewerkers.
- 7) Zowel positieve als negatieve discriminatie in de breedste zin (man, vrouw, ras, leeftijd, handicap, herkomst of geloof) wordt afgewezen. EMO blijft zich inzetten om gelijke kansen voor een ieder in het arbeidsproces te bevorderen. Bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever geldt als uitgangspunt de beste match voor de gevraagde competenties ongeacht ras, sekse, handicap of herkomst.
- 8) Ongewenste intimiteiten zijn onaanvaardbaar. EMO zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen m.b.t. de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, e.e.a. in overleg met de bonden en OR, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.
- 9) EMO ziet het tot zijn taak om, voorzover dat redelijkerwijs in haar vermogen ligt, deelname van gehandicapten aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van medewerkers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de terzake van toepassing zijnde wetgeving.
- 10) EMO spant zich in om medewerkers, binnen haar vermogen, te ondersteunen bij taal-, financiële-, drank-, drugs- en andere sociale en gedrags problemen. Het is de plicht van de medewerker om hieraan mee te werken voorzover dit van invloed is op de uitvoering van zijn of haar werkzaamheden bij EMO
- 11) EMO heeft een klachtenprocedure. Deze klachtenprocedure kan worden ingezet bij niet naleven van alle hiervoor genoemde gewenste gedragingen binnen EMO. Partijen constateren dat er een drempel is om op te komen voor een mening en de neiging bestaat anderen "voor het karretje te spannen". Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen het gebruik van deze procedure op open, respectvolle en rechtvaardige wijze te stimuleren.

12) EMO zet zich in om verbinding te houden met het onderwijs, mede gericht met het oog op toekomstige instroom van nieuwe medewerkers. EMO neemt verantwoordelijkheid via het aanbieden van stageplaatsen en leer- arbeidsovereenkomsten. Een en ander in overeenstemming met de richtlijnen van de onderwijsinstellingen. EMO zal minimaal éénmaal per jaar of op verzoek vaker, de vakbonden informeren over haar stagebeleid en de wijze waarop personen met een leer- /arbeidsovereenkomst binnen EMO worden begeleid en via leerwegen worden ingezet.

Partijen erkennen dat het begeleid inzetten van stagiairs en of personen met een leer- /arbeidsovereenkomst, een belasting voor de organisatie kan zijn. Om deze belasting beheersbaar te houden zijn partijen overeengekomen dat maximaal 10 plekken beschikbaar zijn bij de stuwadoors en maximaal 6 plekken bij de Technische Dienst.

Inhoudsopgave

	Hoofdpijnen sociaal statuut	3
	Inhoudsopgave	7
	Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	10
Artikel 1.1	Definities	10
Artikel 1.2	Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	11
Artikel 1.3	Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden	11
Artikel 1.4	Afwijkende regelingen	11
Artikel 1.5	Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden	11
Artikel 1.6	Reorganisatie van partijen	11
Artikel 1.7	Inkomensontwikkeling	12
Artikel 1.8	Verplichtingen van de werkgever	12
Artikel 1.9	Verplichtingen van de medewerkers	13
Artikel 1.10	Verplichtingen van werkgever/medewerkers bij veiligheid/milieu	13
Artikel 1.11	Te werk te stellen medewerkers	13
Artikel 1.12	Uitgangspunten werkgelegenheid	14
	HOOFDSTUK 2: DIENSTVERBAND	15
Artikel 2.1	Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid	15
Artikel 2.2	Einde dienstverband	15
Artikel 2.3	Uitkering bij overlijden	15
Artikel 2.4	Werkzekerheid	15
Artikel 2.5	Invoering automatisering en nieuwe technologieën	16

Artikel 2.6	Droge bulk in-/uitleen	18
	HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR	19
Artikel 3.1	Arbeidsduur per etmaal en per week	19
Artikel 3.2:	Arbeidstijdindeling	19
Artikel 3.3	Arbeidsduurverkorting (ADV)	21
Artikel 3.4	Schafttijden	21
Artikel 3.5	Activiteiten waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is	22
Artikel 3.6	Verlenging van arbeidstijd	22
Artikel 3.7	Arbeid buiten de arbeidsweek	22
Artikel 3.8	Tijd-voor-tijd-regeling	23
Artikel 3.9	Vakantieregeling	24
Artikel 3.10	Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd	26
Artikel 3.11	Vrije dagen voor medewerkers van 55 jaar tot AOW-leeftijd	27
Artikel 3.12	Extra verlof voor jeugdige medewerkers	28
Artikel 3.13	Andere vormen van verlof	28
Artikel 3.14	Onbetaald verlof	30
Artikel 3.15	Feestdagen	30
	HOOFDSTUK 4 ARBEIDSBELONING	31
Artikel 4.1	Operationele medewerkers	31
Artikel 4.2	Aflossing op het werkobject	37
Artikel 4.3	Functie-/loongebouw technisch personeel	38
	HOOFDSTUK 5 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	42
Artikel 5.1	Schema- en verhoogd spilloonpercentages	42
Artikel 5.2	Afbouwregeling schematoeslag	43

Artikel 5.3	Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen	43
Artikel 5.4	Vervanging	44
Artikel 5.5	Vakantietoeslag	44
Artikel 5.6	Loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren en WIA	45
Artikel 5.7	Overzicht vergoedingen	46
HOOFDSTUK 6: Verzekeringen		49
Artikel 6.1	Overzicht verzekeringen	49
Artikel 6.2	Pensioenverzekering	50
HOOFDSTUK 7: Overige specifieke regelingen		53
Artikel 7.1	Afwijkende regelingen	53
Artikel 7.2	Paritaire CAO-redactiecommissie	53
Artikel 7.3	Historische afspraken	53
HOOFDSTUK 8 BIJLAGEN		57
BIJLAGE 1	BELONINGSGEBOUW	57
BIJLAGE 2	REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN	58
BIJLAGE 3	VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER	60
BIJLAGE 4	ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING- EN RE-INTEGRATIETRAJECTEN	67
BIJLAGE 5	VAKBEWEGING EN ONDERNEMING	70
BIJLAGE 6	ONDERHANDELINGSRESULTAAT	73

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

- *Basismaandsalaris*: Het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief schematoeslag.
- *Schemamaandsalaris*: Basismaandsalaris plus eventuele vermenigvuldigingsfactor, haventoeslag, persoonlijke toeslag en schematoeslag.
- *Consumentenprijsindex*: CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid). Op basis van het consumenten-prijsindexcijfer voor medewerkersgezinnen met een laag gezinskomen en exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van de kostprijsverhogende (indirecte) belastingen en de consumptie gebonden belastingen.
- *Compensatiedagen*: i.v.m. overdracht van werkzaamheden in de volcontinudienst zijn er ter compensatie voor extra werktijd compensatiedagen toegekend.
- *Dienst*: Tijdsduur waarvoor binnen een etmaal arbeid (volgens rooster) kan worden verlangd.
- *Huwelijk/geregistreerd partnerschap*: samenlevingsbewijs van medewerker en zijn/haar partner.
- *IVA*: Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA)
- *Kantonrechterformule (voor 2009)*: $A \times B \times C$ (diensttijd x maandsalaris x factor). Conform artikel 2.4 is factor $C = 1$.
- *Maand*: Kalendermaand.
- *Ondernemingsraad (OR)*: Overlegorgaan, zoals omschreven in de Wet op de ondernemingsraden, opererend binnen de onderneming.
- *Overwerk*: Tewerkstelling van medewerkers op tijden en dagen buiten het voor hen geldende rooster op basis van een voltijds dienstverband.
- *Partijen*: Werkgevers- en medewerkersorganisaties.
- *Partner*: De wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner, of de partner met wie de medewerker blijkens een schriftelijke verklaring (uittreksel gemeenschappelijke basisadministratie van het bevolkingsregister) duurzaam samenwoont op hetzelfde adres dan wel blijkens een notarieel samenlevingscontract duurzaam samenwoont op hetzelfde adres.
- *Roostervrije dag*: Een binnen het rooster vallende dag waarop geen werkzaamheden worden verricht (met behoud van salaris).
- *Schematoeslag*: Toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werk-schema.
- *Spil*: Een groep medewerkers (ploeg) die een bepaald rooster loopt binnen een bepaald werk-schema.
- *Uurloon*: 0,57% van het basismaandsalaris, exclusief toeslagen, behalve een eventuele persoonlijke toeslag.
- *Vakantiejaar*: Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december.
- *Werkgever*: het Europees Massagoed -Overslagbedrijf (EMO) BV.
- *Medewerkers*: Medewerkers (M/V), vallende onder deze overeenkomst, in dienst van deze onderneming. Als medewerker in de zin van deze arbeidsovereenkomst wordt niet beschouwd de stagiair of de persoon die op grond van een leer/arbeidsovereenkomst respectievelijk een

werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst. Deze personen worden boven de sterkte, op grond van de richtlijnen van de onderwijsinstelling begeleid te werk gesteld.

- *Medewerkersorganisatie*: Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV Havens) en CNV Vakmensen.
- *Werkschema*: Een met de OR overeengekomen vast patroon van arbeidstijndeling.
- *WGA*: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)
- *Werkgeversorganisatie*: AWWN.
- *Werkzaamheden machinaal bedrijf*: laden en/of lossen van massagoed (zoals kolen en ertsen) met bruggen/drijfkranen en transporteurs. En ook de werkzaamheden op de terreinen waar deze machines zijn opgesteld en welke hier mee verband houden.
- *WIA*: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Artikel 1.2 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 januari 2020 tot 1 januari 2022, derhalve dat nawerking van de vorige cao-en hierbij worden uitgesloten.

De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder I als II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Dit kan gebeuren door middel van een aangetekende brief, fax of e-mail (de opzegging is pas rechtsgeldig als de verzender ook een ontvangstbevestiging heeft ontvangen). Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.

Artikel 1.3 Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers zijn vastgesteld in deze CAO, inclusief de bijlagen.

Artikel 1.4 Afwijkende regelingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland of in geval van tussentijdse wetswijzigingen, kan van deze loon- en arbeidsvoorwaardenregeling worden afgeweken, indien hierover tussen partijen overeenstemming is bereikt.

Artikel 1.5 Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Bij tussentijds aanpassen van de in het CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze door partijen aan het CAO gehecht worden. Het CAO blijft onverminderd van kracht en deze aanhechtingen zullen verwerkt worden in het nieuw te sluiten CAO.

Artikel 1.6 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 rechtsperso(n)en(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 1.7 Inkomensontwikkeling

EBITDA-deelregeling

Jaarlijks zal, zo snel mogelijk na het vaststellen van het resultaat, een bedrijfsresultaat afhankelijke uitkering plaatsvinden. In praktische zin zal dat als volgt worden uitgewerkt: voorschot te betalen in januari en correctie op basis van definitieve winst in mei (na vaststelling in Boardmeeting van HES International).

Op grond van nieuwe boekhoudregels (IFRS) hebben partijen afgesproken dat de EBITDA-regeling kostenneutraal wordt omgezet door een wijziging in de berekeningsformule.

De nieuwe c.q. aangepaste EBITDA-regeling gaat in met ingang van kalenderjaar 2019. De aangepaste definitie luidt als volgt: (EBITDA in Miljoen EURO minus 11 in Miljoen EURO en minus Leasing/rental in Miljoen EURO) maal € 115,00 bruto.

De overige voorwaarden blijven ongewijzigd.

De medewerker die op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst een bedongen arbeidsduur kent die minder bedraagt als die van een fulltime medewerker, ontvangt deze EBITDA-regeling naar evenredigheid van zijn arbeidsduur.

Deze uitkering maakt geen deel uit van het salaris, vakantietoeslag, pensioengrondslag noch een andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Automatische prijscompensatie

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleide toeslagen op respectievelijk 1 januari en 1 juli van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid) van april – oktober en oktober – april.

Bij een daling van de consumentenprijsindex zal een vermindering van het brutosalaris met de daling plaatsvinden.

Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt steeds van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden

Artikel 1.8 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever zal geen werk laten uitvoeren of arbeidsovereenkomsten aangaan anders dan de in de CAO genoemd. Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan. Indien de werkgever haar beleid m.b.t. het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wijzigt, zullen CAO-partijen hierover worden geïnformeerd.

Artikel 1.9 Verplichtingen van de medewerkers

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

Artikel 1.10 Verplichtingen van werkgever/medewerkers bij veiligheid/milieu

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, die nodig zijn voor de uitvoering van de wettelijke voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. Werkgever is ook verplicht, op verzoek, de benodigde informatie aan direct belanghebbenden 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 de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

De medewerker 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.

Partijen onderschrijven het belang om binnen EMO de veiligheidscultuur naar een hoger niveau te brengen. Daarmee wordt bedoeld dat EMO verder groeit naar een organisatie waar via individuele en groepsinspanningen meer bewust wordt van het belang van veiligheid. Veiligheid dient daarmee prioriteit te krijgen. Partijen spreken uit om hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid te nemen, door de komende jaren het veiligheidsgedrag via onder meer training en voorlichting verder te ontwikkelen. In dit perspectief zijn partijen overeengekomen dat gefaseerd iedere operationele werknemer binnen een tijdvak van 5 jaren (startend in 2022) over een VCH-certificaat beschikt. Werkgever zal over de wijze waarop dit kan worden gerealiseerd afspraken maken met de Ondernemingsraad (VGWM-cie).

Artikel 1.11 Te werk te stellen medewerkers

De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, uitsluitend gebruik maken van medewerkers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel door derden opgenomen in Bijlage (inhuur derden).

Artikel 1.12 Uitgangspunten werkgelegenheid

- Werkgever zal met bonden/Ondernemingsraad regelmatig overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.
- Werkgever zal 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.
- Werkgever zal zich er mede voor inspannen om de leerlingen met een afgeronde BBL-opleiding te doen onderbrengen.
- Met betrekking tot langdurig overwerk zal door partijen worden nagegaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien, en in hoeverre dit kan worden beperkt.
- Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal mede op basis van adviezen van de bedrijfsarts zoveel mogelijk worden getracht deze in het arbeidsproces te houden.
- Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en daarna extern. Hierbij zal serieus aandacht te geven bij het vervullen van vacatures om ook ex-havenwerkers die door faillissement, crisis e.d. werkloos zijn geworden een echte kans te geven. Leeftijd zal geen struikelblok zijn. Bonden hebben te kennen gegeven dat voor deze ex-havenwerkers ook een contract voor bepaalde tijd tot de mogelijkheden kan behoren met uitzicht op een vaste betrekking.
- Partijen gaan ervan uit, dat in de ondernemingen het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

HOOFDSTUK 2: DIENSTVERBAND

Artikel 2.1 Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

Het dienstverband met de medewerker, die twee jaar conform Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (WULBZ) heeft genoten en volledig arbeidsongeschikt blijft, blijft in stand. Echter houdt de verplichting tot loonbetaling op. Ofschoon in de praktijk veelal wordt aangenomen, dat het dienstverband met de medewerker daarmee verbroken is en er derhalve geen verplichtingen meer bestaan, is dit slechts juist, indien na het verstrijken van de periode van twee jaar een ontslagprocedure is gevoerd en medewerker op grond daarvan is ontslagen.

Artikel 2.2 Einde dienstverband

Het dienstverband eindigt altijd van rechtswege (zonder nadere opzegging) met ingang van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 2.3 Uitkering bij overlijden

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

- de echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- bij ontbreken van de onder a) en b) 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 (AAW/WAO) WIA/WGA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Ook zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

Artikel 2.4 Werkzekerheid

Werkzekerheid wordt door EMO geboden aan de eigen medewerkers in vaste dienst tot en met 31 december 2023 met de volgende voorwaarde:

Bij noodzakelijke reorganisatie gedurende deze looptijd van de CAO met als gevolg collectieve ontslagen (behalve bij disfunctioneren) zal bij de gesprekken hierover met de vakbonden de kantonrechterformule van voor 2009 als uitgangspunt worden gehanteerd (als uitgangspunt c factor 1).

WW-wetswijzigingen

Na het advies van de Stichting van de Arbeid inzake reparatie van de WW met het vooruitzicht op

een te vormen faciliteit, is de Stichting Private Aanvulling WW & WGA (SPAWW) uiteindelijk in 2016 opgericht om te voldoen aan de vraag naar aanvullend inkomen bij WW en WGA. FNV Havens heeft in 2020 ingebracht dat onder haar leden de behoefte aan een voorziening bestaat, met name voor het geval onverhoopt een bedrijfseconomische omstandigheid ontstaat waarbij EMO moet overgaan tot (collectief) gedwongen ontslagen. Partijen hebben vastgesteld dat voor het kalenderjaar 2020 het laatste instapmoment (1 november) verstreken is.

Gezien de complexiteit van deze regeling zullen partijen in het najaar van 2022 starten met een commissie bestaande uit 2 VAB- en 2 EMO-leden ondersteund door de Inkoopmanager om te overleggen hoe deze faciliteit ingericht kan worden.

Artikel 2.5 Invoering automatisering en nieuwe technologieën

Partijen erkennen dat de arbeidsverhoudingen binnen de organisatie en de wijze hoe er informatie wordt gedeeld en de betrokkenheid van de medewerkers via medezeggenschap (zowel Vakbonden als OR) van grote invloed zijn op de juiste invoering van automatisering. Binnen de huidige economische realiteit vindt EMO het krachtig om mogelijke ideeën en oplossingen te bespreken met de vakbonden (en OR).

EMO streeft ernaar om alle belanghebbenden op een goede wijze te betrekken en zeggenschap te geven op de essentiële veranderingen die voortkomen uit automatisering. Hierbij achten Partijen het cruciaal dat op een objectieve wijze de automatisering en invloed binnen de organisatie kan worden besproken. Om dit verder vorm te geven hebben Partijen besloten een tripartite commissie tussen Vakbonden, OR en EMO te vormen. De betrokkenheid van de OR achten Partijen essentieel, omdat de Wet op de Ondernemingsraden de OR duidelijk bevoegdheden geeft op dit gebied en er zonder de medewerking van de OR aan het convenant een probleem ontstaat in de praktische uitvoering.

De volgende afspraken zijn gemaakt:

- a) Deze tekst zal van toepassing zijn voor alle functies en voor alle werkzaamheden die in de cao benoemd zijn die te maken hebben met het laad- en losproces van goederen en onderhoudswerkzaamheden.
- b) Het uitgangspunt is dat alle handelingen van het laad- en losproces door medewerkers van EMO of door EMO ingehuurde medewerkers vanaf de terminal verricht worden. Deze werkzaamheden worden verricht onder de EMO CAO of onder de CAO Verhurende Bedrijven in de Bulksector of een andere CAO die met FNV Havens is afgesloten.
- c) Partijen zijn het over eens dat de veranderingen in de markt het noodzakelijk maken te onderzoeken hoe de organisatie zich aan kan passen aan de vraag. Er zal een oplossing moeten komen voor het omgaan met pieken en dalen in het werkaanbod. Alle invloeden (commercieel, planning, werkwijzen enz.) zullen worden meegenomen. Over de mogelijke oplossingsrichtingen zal EMO in overleg treden met de tripartite commissie om in gezamenlijkheid tot de beste oplossingsrichtingen te komen.
- d) In het perspectief van automatisering en op automatisering gebaseerde technologieën, zoals robotisering, erkennen Partijen:

- I. dat de introductie en toepassing van nieuwe technologieën traditioneel havenwerk vervangen, inclusief de operationele -, besturende – en controlerende werkzaamheden;
 - II. dat de introductie en toepassing van nieuwe technologieën een zeker aantal arbeidsplaatsen van havenwerkers die dit traditionele havenwerk doen, inclusief de operationele -, besturende – en controlerende werkzaamheden, zal vervangen;
 - III. dat het verschuiven van operationele werkzaamheden naar controlerende werkzaamheden met beeldschermen een andere belasting van havenwerkers met zich mee zal brengen;
 - IV. dat door roulatie van taken en/of het inlassen van extra pauzes kan worden voorkomen dat de extra of andere belasting van havenwerkers tot gezondheidsschade leidt. Een oplossing hiervoor zal moeten gezocht binnen wet- en regelgeving en of hetgeen in deze cao is bepaald;
 - V. dat de introductie en toepassing van nieuwe technologieën ook doorstroom- en/of ontwikkelingsmogelijkheden voor havenwerkers biedt.
 - VI. dat de samenstelling en beschikbaarheid van de Technische Dienst passend moet blijven met de toename aan automatisering en nieuwe technologieën.
- e) Partijen komen overeen dat de operationele werkzaamheden die voortvloeien uit de introductie en toepassing van nieuwe technologieën en mogelijk tot nieuwe functies leiden die zonder uitzondering onder deze operationele CAO zullen vallen.
- f) Partijen hechten er groot belang aan dat medewerkers blijven werken aan hun blijvende inzetbaarheid en zich daarbij voorbereiden op (nieuwe) operationele werkzaamheden. Daarbij geldt dat werken aan blijvende inzetbaarheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van medewerker en werkgever. Bijzondere aandacht zal daarbij worden gegeven aan de ontwikkeling van de competenties van medewerkers. Onder competenties wordt hierbij verstaan het geheel van kennis, technische en sociale vaardigheden.
- g) In het perspectief van automatisering en op automatisering gebaseerde technologieën, zoals robotisering, voorzien Partijen:
- I. dat de transitie naar een nieuwe organisatie op gebied van kwantitatieve en kwalitatieve wijziging van functies een ontwikkelingsproces is;
 - II. dat implementatie vraagt om sociaal beleid gericht op ontwikkeling van medemedewerkers en waar nodig voorzieningen en maatregelen om negatieve sociale gevolgen voor de medemedewerkers zo veel mogelijk op te vangen.
 - III. Werkgever zal de vakbond daarnaast minimaal éénmaal per jaar dan wel op verzoek van de vakbond informeren over ontwikkelingen op het gebied van nieuwe technologieën en eventuele wensen en plannen om deze in het bedrijf te gaan introduceren en toepassen.
- h) Indien en voor zover sprake is van een concretisering van een implementatietraject (voorgenomen besluit), dan zal werkgever conform de Wet op de Ondernemingsraden een adviesaanvraag of instemmingsverzoek opstellen. Een kopie van de advies- of instemmingsaanvraag die voldoet aan de wettelijke vereisten en die bij de OR wordt ingediend, dient daartoe aan de vakbond te worden gestuurd, waarin wordt beschreven:
- IV. het nut, de noodzaak en de gevolgen van de invoering van deze nieuwe technologieën.

- V. de gevolgen voor teruggang in arbeidsuren (voor zover mogelijk te specificeren op dag-, week-, maand-, en jaarbasis),
- VI. de eventuele gevolgen voor bezetting,
- VII. de effecten op en gevolgen voor productiviteit en investeringskosten,
- VIII. eventuele negatieve sociale gevolgen, die voorzien worden en de maatregelen, die deze op kunnen vangen en op basis waarvan er tussen partijen een afspraak gemaakt (kan) worden over het opvangen van eventuele gevolgen van de introductie en toepassing van nieuwe technologieën.
- IX. onder het opvangen van sociale gevolgen wordt bedoeld het treffen van maatregelen en voorzieningen ter voorkoming van teruggang in arbeidsvoorwaarden bij die medewerkers, die negatieve gevolgen ondervinden van de implementatie; alsmede op vermindering van arbeidsuren en andere effecten die de bezetting negatief raken.

Partijen zullen, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, samen werken aan een (langjarig) Sociaal Convenant ter ondersteuning van een zorgvuldige implementatie van voormelde technologische innovaties.

Artikel 2.6 Droge bulk in-/uitleen

Partijen zijn bereid tot wederzijdse in-/uitleen in de droge bulk in extreme situaties.

Medewerkers van het ene droge bulk bedrijf betrokken bij dit protocol kunnen tot en met 31 december 2023 ingezet worden bij een ander droge bulk bedrijf betrokken bij dit protocol, mits er behoefte is bij het inlenende bedrijf en de medewerkers voldoen aan de vereiste kwalificaties en veiligheidsvereisten.

Tussen FNV Havens, EMO en EBS bestaat overeenstemming om inhoud te geven aan een HES "interne arbeidspool". Doelstelling is dat in 2022 binnen EMO en EBS gewerkt kan worden met inleen vanuit deze arbeidspool.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR

Artikel 3.1 Arbeidsduur per etmaal en per week

Vol-continudienst (5 ploegendienst)

Een vol-continuschema (5 ploegendienst) met een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week. In dit vol-continuschema wordt gedurende 21 diensten per 5 weken arbeid verricht of wel gemiddeld 4,2 diensten per week. Het rooster voor dit schema is in overleg met de OR opgesteld.

Partijen hebben overeenstemming dat binnen het kader van werken in de volcontinu, op vrijwilligheid medewerkers ervoor kunnen kiezen te werken in het zogenaamde E-flexrooster.

Het E-flexrooster is een vol continuooster met een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week. In dit vol-continuschema wordt gedurende 21 diensten per 5 weken arbeid verricht of wel gemiddeld 4,2 diensten per week. Indeling in het binnen de onderneming geldende E-flexrooster geschiedt op vrijwilligheid van de medewerker, waarbij geldt dat de medewerker wenst uit te treden hij minimaal 1 maand opzegtermijn in acht dient te nemen. Opzegging kan alleen tegen het einde van de maand, waardoor minimaal één volledige maand moet worden doorgewerkt. Daarna gaat de medewerker weer terug in het vaste volcontinurooster.

Dagdienst

In de dagdienst bedraagt de arbeidsduur 38,75 uur per week op basis van 5 diensten à 7,75 uur. De arbeidsweek loopt van maandag 08.00 uur tot vrijdag 16.15 uur. Tewerkstelling geschiedt volgens een in overleg met de OR vastgesteld rooster.

1 op 4 dienst

In de 1 op 4 dienst (één week middagdienst en drie weken ochtenddienst) bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 39,0625 uur per week op basis van 5 diensten á 7,75 uur in de ochtenddienst en 5 diensten à 8 uur in de middagdienst. Het rooster voor deze dienst is in overleg met de OR vastgesteld.

Artikel 3.2: Arbeidstijdindeling

Operationeel personeel en Technisch personeel

Dagdienst

De normale arbeidsduur bedraagt 7,75 uur per dag en 38,75 uur per week van maandag tot en met vrijdag, de arbeidstijdindeling is:

- maandag t/m vrijdag: 08.00 16.15 uur.

Vol continudienst

Er wordt per etmaal in 3 spellen/diensten vol continu arbeid gewerkt gedurende 7 dagen per week, namelijk ochtend- middag- nacht, de arbeidstijndeling is:

- ochtenddienst 07.00 15.30 uur.
- middagdienst 15.00 23.30 uur.
- nachtdienst 23.00 07.30 uur.

E-Flexrooster

Er wordt per etmaal in 3 spellen/diensten vol continue arbeid gewerkt gedurende 7 dagen per week, namelijk ochtend- middag- nacht. De begin – en eindtijden van een dienst staan vermeld in artikel 3 lid 2 van de cao EMO Operationele medewerkers. De grondslag voor het zelfroosteren is gebaseerd op het uitgangspunt dat de medewerker zoveel mogelijk werk en privé kan combineren door de feitelijke diensten zelf in te roosteren in overleg met de werkgever. Uitgangspunt is dat alle vormen van diensten gelijkwaardig zijn aan het vaste volcontinu-rooster en dat de diensten zoveel mogelijk over het kalenderjaar verdeeld worden. Ondanks deze gelijkwaardigheid bestaat de mogelijkheid, dat een aantal (onregelmatige) diensten kunnen afwijken van de volcontinu. Binnen de onderneming vindt deze methode van vaststellen plaats volgens richtlijnen vastgesteld met de ondernemingsraad gebaseerd op drie fasen, te weten:

- a. fase I: waarbij de betrokken medewerker zijn voorkeur aangeeft voor de door de werkgever aangeboden diensten;
- b. fase II: alle voorkeuren worden gematched, waarbij de diensten die passend zijn kunnen worden vastgesteld en bij de diensten met overbezetting of onderbezetting kunnen de betrokken medewerkers hun tweede keuze aangegeven;
- c. fase III: de roosterplanner stelt het rooster één maand voor de betreffende kalendermaand vast.
- d. Noodzakelijke roosteraanpassingen ten gevolge van wijzigingen in het werkaanbod worden na de vaststelling van het rooster in beginsel in overleg met de betrokken medewerkers vastgesteld.
- e. Indien en voor zover in opdracht van de werkgever diensten in overleg met betreffende medewerker na de onder sub lid c bedoelde vastgestelde roosters worden gewijzigd, dan is de in de cao in artikel 5.1 bedoelde (nieuwe) "omspilvergoeding" van kracht. Met het van kracht worden van de "omspilvergoeding" voor de medewerkers werkzaam in het E-flexrooster vervalt de voor hen afwijkende reiskostenregeling.
- f. Bij het vaststellen van de werktijden is de Arbeidstijdenwet (ATW) leidend met uitzondering dat daar waar in de ATW de mogelijkheid bestaat om de na-rust (van 11 uur) in te korten, deze inkorting binnen EMO niet plaatsvindt.

1 op 4 dienst

Er worden drie weken in ochtenddienst gewerkt en één week in de middagdienst van maandag tot en met vrijdag, de arbeidstijdindeling is:

- ochtenddienst 08.00 - 16.15 uur.
- middagdienst 15.00 - 23.30 uur.

Rusttijden

Conform Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit.

Beveiligingsbeambten

Alternatieve Vol-continudienst

Naast de bestaande diensten kan voor de Beveiligingsbeambten een vol-continuschema (5-ploegendienst) met een arbeidsduur van gemiddeld 35,7 uur per week worden toegepast. In dit vol-continuschema wordt gedurende 21 diensten per 5 weken arbeid verricht of wel gemiddeld 4,2 diensten per week à 8,5 uur. De schafttijd wordt tot de normale arbeidstijd gerekend, omdat de portier of beveiligingsbeambte de werkplek niet voor de schaft kan verlaten.

Artikel 3.3 Arbeidsduurverkorting (ADV)

Dagdienst en 1 op 4 dienst

In totaal worden 9 ADV-dagen op jaarbasis toegekend. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt voor de dagdienst aldus 36,06 uur en voor de 1 op 4 dienst 37,57 uur. Deze dagen moeten in het lopende jaar worden opgenomen.

Voor het opnemen van ADV-dagen gelden dezelfde regels als voor vakantie/snipperdagen.

Artikel 3.4 Schafttijden

De schafttijd bedraagt een half uur, die zo zal worden opgenomen dat het werk niet onderbroken wordt, met andere woorden: verschoven schafttijden. De schafttijden VC dienst zijn: Ochtenddienst van 10:45 tot 13:00 uur, Middagdienst van 18:45 tot 21:00 uur, Nachtdienst van 02:45 tot 05:00 uur.

Aanvullende bepaling met betrekking tot Technisch personeel

Met betrekking tot de aan de normale arbeidstijd aansluitende uren wordt de schafttijd tot de normale arbeidstijd gerekend, hetgeen eveneens het geval is met de schafttijd 's avonds, wanneer aansluitend aan de normale arbeidstijd wordt overgewerkt.

Artikel 3.5 Activiteiten waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is

Elke medewerker, werkzaam volgens de vol-continudienst, is ongeacht rang of functie, gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op de juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt.

Artikel 3.6 Verlenging van arbeidstijd

De leiding van de onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal te verlengen (dit wordt wel minimaal 1,5 uur voor het einde van de normale dienst aangezegd):

- met ten hoogste **2 uur**
 - indien binnen die tijd afwerken mogelijk is van
 - een zee- of binnenschip, zowel voor het beëindigen van de lossing afzonderlijk als voor de belading;
 - een ruim (*Afwerken van een ruim kan uitsluitend geschieden bij het einde van een spil of een halfspil, indien daarna in hetzelfde etmaal op het schip geen nieuwe ploegen worden tewerkgesteld.*).
 - het ochtendspil voorafgaande aan een feestdag na 15.30 uur
 - voor het afwerken en het lichten van schepen; in dat geval behoeft het middagspil niet op te komen. Het ochtendspil zal de werkzaamheden afronden. Hiervoor zullen 2 uren à 2,3% van het basismaandsalaris worden betaald.

- met ten hoogste **1 uur**

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

 - voor medewerkers belast met:
 - het openen en dichtleggen der luiken;
 - het gereedmaken en/of vervoeren van de voor de werkzaamheden benodigde materialen.
 - het verzorgen, het voor gebruik gereedmaken, het verhalen en weer opbergen van machinale inrichtingen, indien gevraagd gedeeltelijk vóór de aanvang en gedeeltelijk na de beëindiging van de werkzaamheden.

Artikel 3.7 Arbeid buiten de arbeidsweek

Dagdienst - Technisch personeel

Beschikbaarstelling voor arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen

De medewerker is verplicht zich éénmaal in de 3 weken beschikbaar te stellen voor het verrichten van arbeid - vallende buiten de normale arbeidsweek - op zaterdag of zondag¹².

De indeling hiervoor geschiedt volgens nader vast te stellen rooster. Arbeid op feestdagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid.

Arbeid op zaterdag

Onder zaterdagarbeid wordt verstaan arbeid tussen zaterdag 7.00 uur en 18.00 uur.

Voor dergelijke arbeid zullen in dit verband als normale arbeidstijd en arbeidsduur worden beschouwd de voor de betreffende medewerker op de eerste 5 dagen van de week geldende normale arbeidstijd en arbeidsduur (7½ uur).

Arbeid op zon- en feestdagen

Onder arbeid op zon- en feestdagen wordt verstaan arbeid tussen 18.00 uur van de dag, voorafgaande aan de zon- of feestdag en de aanvang van het werk op de, op een zon- of feestdag volgende dag, normale arbeidstijd.

Voor dergelijke arbeid zullen in dit verband als normale arbeidstijd en arbeidsduur worden beschouwd de voor de desbetreffende medewerker op de eerste 5 dagen van de week geldende normale arbeidstijd en arbeidsduur³.

Artikel 3.8 Tijd-voor-tijd-regeling

Operationeel en Technisch personeel

Overwerk en arbeid op feestdagen kan in tijd-voor-tijd worden opgenomen met een maximum van een dienst/spil per keer. Opname van deze tijd-voor-tijd kan slechts geschieden in hele diensten/spillen en steeds in overleg met de bedrijfsleiding. Het toeslagdeel zal steeds worden uitbetaald als overwerk. De tijd-voor-tijd dient steeds binnen een periode van 6 weken te worden opgenomen, anders vindt betaling plaats.

Verlof op Verzoek Planner (VOVP)

Om beter om te kunnen gaan met de verschillen in werkaanbod heeft EMO de regeling Vrij Op Verzoek Planner ("VOVP"). EMO kan de medewerker verzoeken in tijden van een verminderd werkaanbod om vrije dagen ("verlof") op te nemen. In dit geval is de regeling dat er voor 8 vrije uren, 6 uren van het vakantiedagentegoed worden afgeschreven. De VOVP is voor de medewerker vrijwillig, waarbij EMO een beroep doet op het meedenken van de medewerkers om een organisatorisch probleem op te lossen.

¹ Medewerker werkzaam in de havens per 1 februari 2013, geboren in 1960 of daarna en door de werkgever bij SVBPVH aangemeld voor 15 maart 2016

² Zondagsarbeid overeenkomstig hetgeen voor het overige havenpersoneel in de onderneming gebruikelijk is.

³ Indien bij de bestelling op vrijdag hieromtrent niets is gezegd, wordt deze als een bestelling voor de normale arbeidsduur beschouwd.

Artikel 3.9 Vakantieregeling

Aanspraak op jaarlijkse vakantie

De medewerker, die bij de aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar met inachtneming van de in dit artikel bepaalde aanspraak op:

- indien werkzaam volgens 5-ploegen vol-continudienst :
 - 23 vakantie-/snipperdagen
 - en 6 compensatiedagen
- indien werkzaam volgens een andere dienst:
 - 25 vakantie-/snipperdagen

Vakantie bij indiensttreding in de loop van het vakantiejaar

- a) De medewerker, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen volgens navolgende tabel. Voor de medewerker, die vóór of op de 15^e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de bepaling van de vakantie-aanspraak.
- b) Heeft de medewerker in zijn voorgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het salaris is uitgekeerd, dan zal de werkgever de medewerker in de gelegenheid stellen een overeenkomstig aantal diensten vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.

Vakantie-aanspraak bij beëindiging van het dienstverband

De medewerker, die in de loop van het vakantiejaar de dienst verlaat, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen.

Voor de medewerker, die vóór of op de 15^e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de bepaling van de vakantierechten.

Teveel genoten vakantie

Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, kan de werkgever teveel genoten vakantiedagen verrekenen met c.q. terugvorderen van het salaris of andere aanspraken op betaling.

Toerekenen vakantiedagen

Voor de bepaling van de vakantieduur wordt uitgegaan van onderstaand schema (afgerond op hele dagen).

Aantal diensten/dagen	Aantal maanden dienstverband in het vakantiejaar											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Volcontinudienst	2	4	6	8	10	12	13	15	17	19	21	23
Andere diensten	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

Opname jaarlijkse vakantie

De toegekende vakantie- en snipperdagen moeten in het betreffende vakantiejaar worden opgenomen. Daarvoor moet een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen. Ervan uitgaande, dat dit binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen, zoals aangewezen door de overheid, een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen.

Snipperdagen zullen schriftelijk, in overleg tussen werkgever en medewerker, worden vastgesteld. Op een tijdige aanvraag voor snipperdagen en/of verlof, zal de medewerker binnen 24 uur daarna antwoord ontvangen. Indien de aanvraag is goedgekeurd kan deze goedkeuring alleen worden ingetrokken in geval van onverwachte en onvoorziene probleemsituaties binnen het bedrijf/de afdeling/de ploeg. Bij de overweging tot intrekking worden zowel de belangen van het bedrijf als ook van de medewerker meegewogen.

In principe kunnen - conform bovengenoemde procedure - ook halve snipperdagen worden aangevraagd c.q. toegekend waarbij de nadelige consequenties, w.o. vervoer, altijd voor rekening van de medewerker zijn.

Vakantiedagen

Bij vaststelling van de vakantiedagen wordt er geen onderscheid gemaakt tussen wettelijke - en bovenwettelijke vakantiedagen. Voor al deze dagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar.

Vakantie/arbeidsongeschiktheid

Een medewerker bouwt ook tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte verlof op. Wanneer een medewerker die arbeidsongeschikt is met vakantie gaat (met toestemming van bedrijf en bedrijfsarts), worden de dagen van het vakantiesaldo afgeschreven.

Vakantie-aanspraken bij arbeidsongeschiktheid langer dan 12 maanden

De medewerker, die langer dan twaalf maanden niet kan werken wegens arbeidsongeschiktheid, kan bij zijn herstel over de periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak maken op vakantie-rechten over een tijdvak van ten hoogste één jaar.

Betaling van vakantie- en snipperdagen

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

Einde dienstverband

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

$$\text{Vakantievergoeding} = \frac{\text{Aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{\text{Aantal werkdagen van de betrokken maand}} \frac{23 \text{ resp. } 25}{12} \frac{\text{schemamaandsalaris}}{21 \frac{3}{4}}$$

De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

Artikel 3.10 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

De medewerker heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband bij de 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.

Bij rechtstreekse overgang uit de dienst van de ene havenonderneming naar een andere zal, wanneer deze overgang in overleg tussen de betrokken werkgevers en contracterende partijen plaatsvindt, het dienstverband bij de voorgaande werkgever worden meegeteld.

Een medewerker die uit dienst gaat, zal alle vakantie-rechten krijgen, ook de dagen voor langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband		of Leeftijd				
		45 jaar	50 jaar	55 jaar	60 jaar	65 jaar
bij 10 jaar	1	1	2	3	4	4
bij 20 jaar	2	2	2	3	4	4
bij 30 jaar	3	3	3	3	4	4
bij 40 jaar	4	nvt	nvt	4	4	4
bij 50 jaar	4	nvt	nvt	nvt	nvt	4

Partijen hebben afgesproken, dat bij de toepassing van artikel 3.10 niet onder dienstjaren wordt verstaan, de jaren dat de medewerker op grond van het leerlingstelsel c.q. werk/leerovereenkomst binnen EMO actief was.

Hierbij is tevens afgesproken, dat naast deze afspraak in de uitvoeringsrichtlijnen tevens wordt opgenomen dat als medewerker van mening is dat hij recht heeft op zgn. "Dienstverbanddagen"

inclusief de jaren dat hij onder het leerlingstelsel werkzaam was, dat hij dan deze dagen dient aan te vragen bij de werkgever (afd. P&O). In dit verzoek dient de medewerker schriftelijk aan te tonen, dat zijn verzoek gerechtvaardigd c.q. aannemelijk is. Indien de motivatie van medewerker naar oordeel van werkgever overtuigend is, dan zullen de extra dagen worden gemiddeld tot een maximum van 3 en worden toegekend.

Artikel 3.11 Vrije dagen voor medewerkers van 55 jaar tot AOW-leeftijd

Medewerkers van 55 jaar tot AOW-leeftijd kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

Leeftijd	Dagen/jaar
55 jaar	5
56 jaar	6
57 jaar	7
58 jaar	8
59 jaar	9
60 jaar	11
61 tot 65 jaar	15

Voor de vaststelling van het aantal dagen per medewerker in het jaar wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, de dagen worden dan pro rata berekend.

Voor de werknemer die geboren is vanaf 1 januari 1960 gelden de 15 dagen ook van 65 jaar tot aan AOW-leeftijd mits de werknemer deelneemt aan de Fit-regeling

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 medewerkers 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 niet in geld uitbetaald.

In lijn met de intentie om deze dagen te spreiden over het jaar is afgesproken dat het gespreid inplannen van deze dagen meer bewaakt gaat worden. Een en ander dusdanig dat de dagen worden gespreid en opname van deze dagen binnen een aaneengesloten tijdvak wordt uitgesloten.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij de betreffende dagen, met ingang van het kalenderjaar 2023 in beginsel voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar vaststelt c.q. inroostert doch uiterlijk 2 maanden voorafgaand aan de datum van beoogde opname. Werkgever mag maximaal 2 ingeplande dagen per kalenderjaar weigeren. Het weigeren van deze ingeplande vrije dag dient op dezelfde wijze qua termijn te geschieden als bij andere verlofdagen. De werknemer mag deze geweigerde dagen vervolgens vrij inroosteren op een ander moment.

Artikel 3.12 Extra verlof voor jeugdige medewerkers

Aan jeugdige medewerkers worden, zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, nog drie extra verlofdagen per vol kalenderjaar toegekend. De werkgever kan - desgewenst na overleg met partijen - aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de medewerker bevordert.

Artikel 3.13 Andere vormen van verlof

Kort extra verlof

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

1 dag bij

- ondertrouw van de medewerker;
- huwelijk/geregistreerd partnerschap⁴ 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 dan behoudt de medewerker het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de periode van één week voorafgaande aan tot één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de medewerker 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;
- overlijden⁵ of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoon- dochters, kleinkinderen;
- het afleggen van een vak examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
- verhuizing (maximaal 1 x per jaar);

⁴ Rechten op grond van de kort verzuim regeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan medewerkers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

⁵ Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de medewerker plaats dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de medewerker, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.

2 dagen bij

- huwelijk of registratie van partnerschap van de medewerker;
- overlijden⁵ van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;

4 dagen bij

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

Geboorteverlof

- geboorteverlof bij bevalling van echtgenote/partner conform de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG).

Calamiteiten-, kort- en langdurend zorgverlof

Medewerker kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer medewerker zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). Werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.

Voor de volledigheid verwijzen wij naar de tekst, van de overheid, die opgenomen is op de intranetsite van EMO.

Tijdens het zorgverlof betaalt EMO 70% van het loon door met een maximum van 10 dagen. De resterende 30% moet van het salaris worden ingehouden en mag niet gecompenseerd worden door vrije dagen of andere middelen.

Rest

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de medewerker 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 medewerker of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

Artikel 3.14 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 dan niet te honoreren;
2. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de medewerker zijn;
3. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de medewerker geen arbeid als gevolg van een terzake afgesloten (arbeids-)overeenkomst mag verrichten;
4. dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal één maand wordt aangevraagd.

De waarde van een dag is:

$$\frac{\text{Basis maandalaris + toeslag (= 10,6\%)}}{167,92 \text{ uur}} * 7,95 \text{ uur} = \text{waarde dag (dagdienst)}$$

$$\frac{\text{Basis maandalaris + toeslag (= 20,2\%)}}{169,22 \text{ uur}} * 7,81 \text{ uur} = \text{waarde dag (1: 4 dienst)}$$

$$\frac{\text{Basis maandalaris + toeslag (= 40,6\%)}}{145,60 \text{ uur}} * 8,00 \text{ uur} = \text{waarde dag (VC dienst)}$$

Artikel 3.15 Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag,
- 1e en 2e Paasdag,
- Hemelvaartsdag,
- 1e en 2e Pinksterdag,
- 1e en 2e Kerstdag,
- nationale feestdag (27 april) en
- 5 mei, 1 x per 5 jaar (in lustrumjaren).

De feestdag gaat in 15.30 uur van de dag voorafgaand aan de feestdag en eindigt bij de aanvang van de ochtenddienst van de dag volgende op die feestdag.

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSBELONING

Artikel 4.1 Operationele medewerkers

Werknemers in dienst voor 1 januari 2021:

Salaristabel is van toepassing voor operationele medewerkers. Zowel voor de dagdienst, de 1 op 4 dienst en de volcontinu. De leer- en praktijkperiode zoals vermeld op het intranet is ook op deze salarisschalen van toepassing. De maximale verblijftijd in een trede is 1 jaar geldt voor instroomgebouw. De in de tabel vermelde kruisjes geven aan dat medewerker op de bij de loongroep behorende functies ingezet kan worden.

Operationele medewerkers

Functies		Indeling						
		1	2	3	4	5	6	7
Drijfkraanmachinist		x	x	x	x	x	x	x
Brugmachinist			x	x	x	x	x	6
ZBB machinist		x	x	x	x	x	x	6
BOA		x	x	x	x	x	x	6
Combi machinist		x	x	x	x	5		
WB machinist		x	x	x	4			
LB machinist		x	x	x	4			
Laadschoprijder	laadschop met 'rated payload' van 11 ton of groter	x	x	x	x	5		
	Certificaat	x	x	x	4			
	Basis	x	x	3				
Bootsman	Certificaat	x	x	3				
	Basis	x	2					
Tremmer		1						
Salarisschaal		1	2	3	4	5	6	7

Brugmachinisten: Medewerkers worden opgeleid tot allround brugmachinist (alle bruggen) Indien de medewerker de deelopleiding 'grote bruggen' positief heeft afgesloten ontvangt hij LG 6. Indien de medewerker niet in staat blijkt de opleiding te voltooien, dan wel niet meer werkzaam wil of kan zijn op alle bruggen, dan zal terugplaatsing naar LG 5 plaatsvinden (m.u.v. aangestelde BOA's en/of Zeebootbeladermachinisten) en is er niet langer sprake van de functie brugmachinist. Medewerker zal in dat geval alleen ingezet worden voor werkzaamheden horende bij LG 5. Tenzij sprake is van een medisch arbeidsdeskundig vastgestelde beperking waardoor inzet niet meer mogelijk is

Instroomgebouw beloning

		Instroom salarisschalen						
Stap	1	2	3	4	5	6	7	
100%	1a	2a	3a	4a	5a	6a	7a	
95%	1b	2b	3b	4b	5b	6b	7b	
90%	1c	2c	3c	4c	5c			
85%	1d	2d	3d	4d				
80%	1e	2e	3e					
75%	1f	2f						

Operators

Functies		Indeling					
A- & B-Operator	Vakvolwassen			3	4	5	6
	Aangesteld			3			
C-operator	Incl A & B	1	2	3	4		
	Incl A of B	1	2	3			
	Vakvolwassen	1	2				
	Aangesteld	1					
Bandenoperator	Aangesteld	1					
Salarisschaal		1	2	3	4	5	6

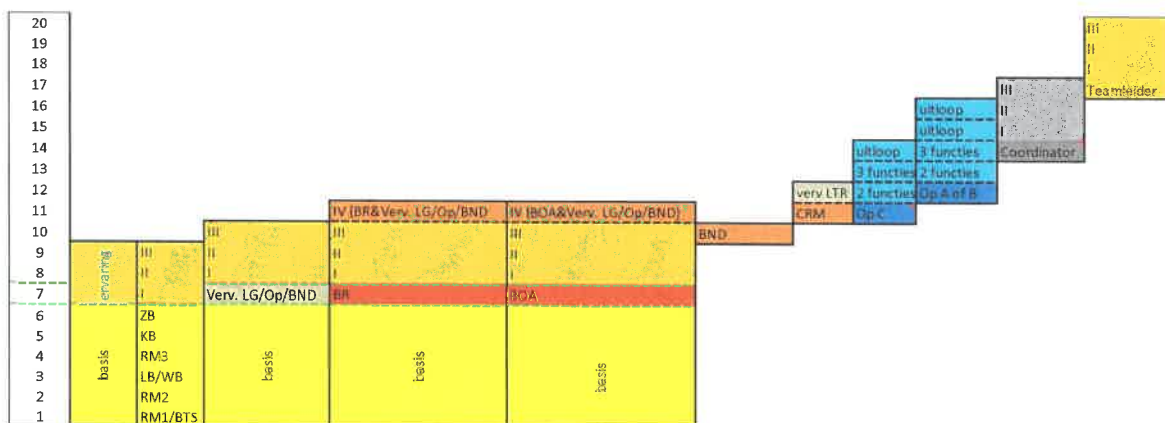
Leiding en CRM

Functies	Indeling										
Leiding DD						6	7	8	9	10	11
Spilmanager						6	7	8	9	10	11
Leiding spil		2	3	4	5	6					
CRM	1										
Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Loon-functiegebouw Operationeel Stuwadoring

Onderstaand loongebouw is van toepassing voor operationele medewerkers in de volcontinu-dienst die in dienst zijn getreden vanaf 1 januari 2021.

Operationele medewerkers – volcontinu



Uitgangspunten:

- definitie: we spreken over **een loongebouw** met daarin **schalen** (per functiegroep) en per functiegroep **treden**, dit in lijn met de overige definities van de CAO Operationeel en ook de Beambten cao;
- de opleidingsvolgorde voor de machinale opleidingen is door het loongebouw niet beperkt en wordt bepaald op het individuele ontwikkelingstraject voor een medewerker;
- er zijn groeimogelijkheden door extra ervaringsjaren.

Uitwerking:

Basisschaal: 9 loontreden

- Binnen 6 jaar staat de organisatie garant dat de basis opleidingen gedaan kunnen worden.
- Medewerker is verplicht binnen deze tijd de in het overzicht genoemde opleidingen af te ronden. Dit zal gedurende een periode van 6 jaar zijn.
- Na deze 6 jaren volgen de 3 zogenaamde ervaringsjaren. Hierin wordt verdere ervaring in de functies opgedaan om na 9 jaar als vakvolwassen aangemerkt te worden.
- Elke medewerker maakt jaarlijks automatisch een loonstap tot het maximum van de betreffende schaal.
- De volgorde van opleiden wordt in overleg met de leidinggevenden bepaald.

Basisschaal Plus: 10 loontreden

- In deze Basisschaal Plus bestaat de mogelijkheid om aanvullend te leren op de bruggen e/o te leren voor BOA.

- Voor deze functies geldt een aanstellingsbeleid en geldt een sollicitatieprocedure voorafgaand aan de aanstelling.
- Als de opleiding tot brugmachinist of BOA is afgerond kan de medewerker tot het maximum van deze schaal groeien.
- Tevens is het mogelijk als een basisschaal (9 loontreden) medewerker kan vervangen in de een of meerdere van de volgende functies: leidinggevende, operator of bandenman en hierin als zodanig is opgeleid en geschikt bevonden. Tot het maximum van deze basisschaal plus te kunnen groeien.
- Elke medewerker maakt jaarlijks automatisch een loonstap tot het maximum van de betreffende loonschaal bereikt is.
- De volgorde van opleiden wordt in overleg met de leidinggevenden bepaald.

Brugmachinisten: medewerkers worden opgeleid tot allround brugmachinist (alle bruggen)

- Indien de medewerker de deeloppleiding 'grote bruggen' positief heeft afgesloten ontvangt hij trede 10 resp. trede 11.
- Indien de medewerker niet in staat blijkt de opleiding te voltooien, dan wel niet meer werkzaam wil of kan zijn op alle bruggen, dan zal terugplaatsing naar trede 9 resp. trede 10 plaatsvinden (m.u.v. aangestelde BOA's) en er is niet langer sprake van de functie brugmachinist. Medewerker zal in dat geval alleen ingezet worden voor werkzaamheden horende bij trede 9 respectievelijk trede 10. Tenzij sprake is van een medisch arbeidsdeskundig vastgestelde beperking waardoor inzet niet meer mogelijk is.

Basisschaal plus/plus: 11 loontreden

- In deze basisschaal plus/plus bestaat de mogelijkheid voor een aangestelde brugmachinist of BOA voor een extra doorgroei als hij/zij kan vervangen
- De vervanging betreft één of meerdere van de volgende functies: leidinggevende/coördinator, operator of bandenman en
- De medewerker is voor de vervanging van deze functies als zodanig opgeleid en geschikt bevonden.
- **CRM:** Indien de CRM ook de Coördinator SD kan vervangen zal er nog een extra loontrede (12) toegekend worden.

Operator C

- Het aanvangssalaris operator C is hetzelfde ingeschaald als het niveau CRM.
- De operator C kan doorgroeien naar trede 14, mits de operator ook de operator A en B kan vervangen en hiervoor als zodanig opgeleid en geschikt is bevonden. De uitlooptrede geldt na 1 jaar verblijf in de functie.

Operator A/B

- Operators A en B kunnen doorgroeien naar trede 16, mits de operator alle andere operators kan vervangen en hiervoor als zodanig opgeleid en geschikt is bevonden..
- De uitlooptreden volgen op een verblijf van 1 jaar in de aangestelde functie.

Coördinatoren

- De Coördinator SD is ingeschaald in de loontreden 14 t/m 17.
- De eerste trede van de Coördinator-schaal is gelijk aan de trede 14 van de operators. Dit conform de “oude” loonschaal indeling uit de cao 2017-2019

Teamleider

- In de nieuwe organisatie structuur (fase 2- in 2020) is de functie teamleider toegevoegd.
- Hiervoor is een loonschaal toegevoegd met vier loontreden (17 t/m 20).
- De onderste trede in deze schaal is gelijk aan de onderste trede van de oude spilmanagersfunctie welke in de cao stond.

Vervanging (zie verder uitleg onderin “vervanging detaillering”)

- Bij vervanging van leiding, operator of bandenman krijgt de medewerker na trede 9 respectievelijk trede 10 een extra doorgroei trede.
- De vervangingstoeslag vervalt hiermee.
- Vervangers Coördinator TD krijgen vervangingstoeslag tot het moment dat het nieuwe loongebouw TD klaar is.
- Vervangen geschiedt middels een aanstelling voor een periode van drie jaar met daarin gedefinieerde eisen.
- Wanneer de medewerker of EMO de vervanging wil beëindigen vindt terugplaatsing naar de vorige trede plaats met een opzegtermijn van één maand.

Zij-instroom

- Wanneer een medewerker met enige relevante kennis en ervaring in dienst komt zal afhankelijk van zijn kennis en ervaring een inschaling plaatsvinden in één van de treden, zulks ter beoordeling van het management.

Vangnet

- Er verandert niets in de betaling van de medewerkers, die in het vangnet zitten.

Conversie cao 2019 naar cao 1-1-2020/31-12-2021

- Niemand van de medewerkers (in dienst 1-1-2020) zal door de omzetting van het loongebouw erop achteruit gaan.
- De medewerkers (in dienst 1-1-2020) zijn geborgd dat hun ontwikkelingstraject en doorgroei gebaseerd zijn op de cao 2019.
- De huidige loongroepen van medewerkers zijn in een conversietabel gezet en deze zijn besproken met de VAB-leden in de commissie.
- Overgangsmaatregel operator C: Wanneer de operator alleen de C functie beheerst kan hij tot maximaal trede 12 doorgroeien.
- Wat betreft de functie operator C1 en C2 zullen we als die definitief zijn met de werkgroep bij elkaar komen om deze in het loongebouw in te schalen
- Uitzonderingen en overgangsmaatregelen oude loonschaal 7A

- Er is een aantal medewerkers die in loonschaal 7A (oud) ingeschaald zijn en tevens vervangende functies uitvoeren (vervangend BND, vervangend Leiding, vervangend Operator). Voor deze medewerkers zal de vervangingstoelage uit de cao die eindigt op 31 december 2019 geschreven worden.
- Ook voor medewerkers die vóór 1-1-2020 in 7A ingeschaald zijn, blijft de vervangingstoelage betaald worden als ze in de toekomst zullen gaan vervangen. Ondanks dat deze medewerkers salaris ontvangen voor een functie die niet meer wordt uitgevoerd (drijfkraan), vallen ze nog wel onder de afspraken van vóór 1-1-2020.

Vervanging (detaillering):

Aangezien EMO leren en ontwikkelen stimuleert geven we de medewerkers de mogelijkheid om zichzelf verder te bekwamen in een mogelijke andere functie. Dit doen we aan de hand van leren "on the job" waarbij de medewerker het geleerde in praktijk kan brengen dit onder toezicht van de ervaren mentor. Het voordeel voor EMO is dat het bijdraagt aan de continuïteit van het bedrijf.

Bij afwezigheid van de aangestelde medewerkers worden deze functies door de trainees ingevuld (als de leerling daarvoor is vrijgegeven d.m.v. examen) waardoor het proces blijft draaien. Het voordeel voor de medewerker is dat hij zich kan ontwikkelen in de door hem gewenste richting. De medewerker die aangeeft dat hij in het kader van zijn ontwikkeling graag wil leren in een andere functie naast zijn huidige taken kan leren voor zogenaamde vervangende functies. Dit zijn functies die bovenop de basis, (LG5 oud, trede 6 t/m 9 nieuw), of indien iemand al brugmachinist, BOA of bandenoperator is, (LG6 oud, trede 7 t/m 10 nieuw), komen.

Inzet en beloning

De medewerker zal nadat hij uitgeleerd is en getoetst op geschiktheid de functie uit kunnen voeren. Hij is echter niet aangesteld in de functie.

Het in staat zijn om te vervangen van een functie wordt als zodanig in zijn kwalificatie matrix opgenomen worden.

Aan deze leer en werkperiode zitten de volgende voorwaarden:

- Je bent vervanger voor de periode van minimaal 3 jaar;
- Je dient een bepaalde mate van flexibiliteit te tonen, je kan ook gevraagd worden om in andere ploegen die rol te vervullen.;
- Je hoort je kwalificaties die nodig zijn op peil te houden.

Wanneer je gekwalificeerd vervanger bent dan zal je conform de CAO afspraak in het "nieuwe" loongebouw een loonstap maken.

Beëindiging

Vervanger "zijn" is niet vrijblijvend in die zin dat er niet zomaar gestopt kan worden. Het stoppen hiervan gaat op basis van afspraken en zal altijd met een "opzegtermijn" zijn van 1 maand. Het zonder overleg stoppen als "vervanger" binnen de hierboven gestelde drie jaar wordt in het bedrijfsbelang van EMO niet zo maar geaccepteerd, aangezien de continuïteit in gevaar kan komen. Hiervoor zal altijd overleg plaats dienen te vinden.

Er kunnen redenen zijn om de rol niet meer uit te kunnen oefenen. Redenen kunnen bijvoorbeeld gelegen zijn in het fysiek of mentaal niet meer in staat zijn de vervangende functie uit te kunnen oefenen. Dit in overleg met bedrijfsarts en leidinggevende.

Indien er sprake is van disfunctioneren van de vervanger zal een gesprek worden gevoerd met de leidinggevende en zal dit gesprek schriftelijk worden vastgelegd. Wanneer er na een redelijke termijn geen verbetering optreedt dan behoudt EMO zich het recht voor om de vervanging te beëindigen met een opzegtermijn van één maand.

Als de medewerker stopt met het project, of indien het project op initiatief van de werkgever wordt gestopt dan zal dit terugplaatsing in een lagere schaal inhouden.

Beveiliging en portiers: salarissen

De afdeling beveiliging/portiersloge heeft tevens als subdoel om oplossingen aan te bieden voor re-integratie en duurzame inzetbaarheid. Bij de beveiliging kennen we een loongebouw met oplopende schalen aan de hand van diploma's en ervaring.

Loon klasse 1	Aspirant beveiligiger. Tijdens de opleiding MBO 2 beveiligiger en dient het EHBO diploma te behalen in deze periode.
Loon klasse 2	In bezit van diploma MBO 2 beveiligiger en EHBO diploma.
Loon klasse 3	Naast de in loonklasse 2 genoemde diploma's het diploma havenbeveiligiger behalen.
Loon klasse 4	Naast de in loonklasse 3 benoemde diploma's het certificaat PFSO behalen.
Loon klasse 5	Meer dan 5 jaar ervaring in de beveiliging.

Klasse 1	3420,10	(2b)
Klasse 2	3555,38	(4b)
Klasse 3	3666,42	(3a)
Klasse 4	3728,11	(4a)
Klasse 5	3806,41	(5a)

PFSO toeslag van € 293,- na het behalen van het diploma PFSO ter vervanging van de PFSO.

Artikel 4.2 Aflossing op het werkobject

Binnen de bestaande personeelsbezetting zal worden gestreefd naar een aflossing van het bedieningspersoneel werkzaam op mechanische apparatuur.

De toepassing van deze regeling is met de OR geregeld.

Artikel 4.3 Functie-/loongebouw technisch personeel

Met ingang van 1 januari 2023 geldt onderstaand functie- en loongebouw voor het technisch personeel vallend onder deze cao. Meer specifiek; onderhoudsmonteurs en leiding en coördinatoren (MW, ETD, Grijperhal, Smering/hydrauliek, Garage, Magazijn, Takelaars en Schrapperbeheer).

Medewerkers in dienst voor 1 januari 2023 zijn ingedeeld in dit functie-/loongebouw, met dien verstande dat zij er in salaris niet op achteruit gaan.

Een afgeronde LTO opleiding (werktuigbouw, elektronica of mechatronica) of MBO 2/3/4 opleiding (werktuigbouw, elektronica of mechatronica) zijn voorwaarde om in te stromen bij EMO.

- Schaal 1 is de instroomschaal voor onderhoudsmonteurs en/of WZI-medewerkers.
- Medewerkers met LTO of MBO 2 en 1 vakgebied of MBO 3 kunnen maximaal t/m schaal 7 doorgroeien.
- Een vervangend Coördinator TD VC, die daarvoor is aangesteld, maakt een stap op zijn loonschaal voor de vervanging.
- Onderhoudsmonteurs kunnen doorgroeien tot schaal 10, indien zij voldoen aan de gestelde vakopleidingseisen of verblijftijd van 1 jaar.
- Schaal 11 t/m 16 zijn de schalen voor de toezichthouders (TD/ETD toezichthouder, Coördinator Magazijn en Coördinator Grijperhal). Deze functies zijn te bereiken na sollicitatie en benoeming. Op basis van ervaring en verblijftijd kun je hierin doorgroeien t/m schaal 16.
- Schaal 17 is voor de functie voorman TD of ETD. Deze functies zijn te bereiken na sollicitatie en benoeming.

De vakgebieden zijn:

- Bankwerk en machinebankwerk (draaien, frezen, etc.);
- Stellen en monteren;
- Vulkaniseren (aantoonbare ervaring);
- Kabelgastwerk (aantoonbare ervaring);
- Lassen (booglassen niveau 1+2 of TIG/MIG niveau 1);
- Hydrauliek (basis/systeemtechniek/storing zoeken);
- Meet en regeltechniek;
- Proces machine besturing (Siemens step7/TIA Portal);
- Kennis frequentieomvormers (vermogens electronica, machinebesturing);
- Hoogspanning;
- Voertuig-/dieseltechniek;
- Aanvullende certificering verreicher, hoogwerker en vorkheftruck; -----

- WZI operator: mobiel overslagkraan, laadschop, elektrisch schakelen, lassen en branden.

		LET OP juli 2022	
SCHAAL	FUNCTIES	TD DD	TD VC
17	Voorman TD/ETD	€ 6.103,80	
16		€ 5.890,16	
15		€ 5.732,94	
14	Afgeronde MBO-4 opleiding + OVK, communicatie en leiderschap	€ 5.575,72	
13		€ 5.418,51	
12		€ 5.261,29	
11	Verv. CTD + instroomschaal toezichthouders	€ 5.104,07	€ 5.104,07
10	Verv. CTD, geïntegreerd monteur VC, monteur DD + hoogspanning cert., WZI vakvolwassen specialist bewerkingen	€ 4.983,95	€ 4.924,05
9	Verv. CTD, vakvolwassen MBO-4 + 2 vakgebieden of MBO-3 + > 2 vakgebieden	€ 4.877,27	€ 4.818,57
8	Verv. CTD	€ 4.776,42	€ 4.719,01
7	Verv. CTD. Vakvolwassen: eindschaal LTO/MBO-2 + 1 vakgebied of MBO-3	€ 4.705,18	€ 4.648,73
6		€ 4.495,90	€ 4.448,86
5		€ 4.286,62	€ 4.248,98
4		€ 4.077,34	€ 4.049,11
3		€ 3.868,05	€ 3.849,24
2		€ 3.658,77	€ 3.649,36
1	instroom: LTO of MBO-2/WZI	€ 3.449,49	€ 3.449,49

Iedere beoordeling zal, op grond van het in het bedrijf van toepassing zijnde beoordelingssysteem, met de betrokken medewerker worden besproken. Het alleen voldoen aan genoemde tijdsnormen houdt niet automatisch in te worden gemuteerd naar een hogere salarisgroep. Indeling in de salarisgroepen is gericht op de capaciteiten van de medewerker en de behoefte van het bedrijf. In overleg met cao partijen kan in deze loongroepen-functie indeling veranderingen worden aangebracht.

Procedure-afspraken betreffende bijlage B 1 van cao 2011-2013" inhuur en uitbesteding technische dienst".

Partijen zijn, conform advies van de werkgroep het erover eens, dat het aantal mensen van de kernbezetting afhankelijk is van een aantal factoren, zoals:

- toe- of afnemende manipulaties en daarmee gepaard gaande uitbreiding of inkrimping van het machinepark;
- veranderende ontwikkelingen in technologie;

- wisselende fysieke gesteldheid medewerker.

Het voor langere tijd vastzetten van het aantal medewerker, gezien het bovenstaande, kan problemen met zich meebrengen.

Partijen hebben vervolgens de volgende uitgangspunten bepaald om de juiste verhouding tussen kernbezetting en inhuur te bepalen. Uitgangspunten van de juiste verhouding tussen kernbezetting en inhuur is:

- dat de kwaliteit van de uitvoering wordt geborgd;
- dat de huidige medewerkers werkzekerheid behouden en;
- dat de werkbelasting in balans met de werkdruk is;
- dat EMO-medewerkers de regie zoals zeggenschap en uitvoering blijven houden over hun werk op EMO-terrein en valt onder de werkingsfeer van de EMO cao.
- dat EMO medewerkers niet beconcurrereerd worden door externe medewerkers op hun eigen werk.

Partijen hebben de volgende opbouw in werkzaamheden vastgesteld:

Kerntaken TD

1. Installatie- en werkverantwoordelijkheid m.b.t. veiligheid, betrouwbaarheid en kosten;
2. Planning en coördinatie van technische werkzaamheden;
3. Verstrekking van werkvergunningen

Taken MW (doelstellingen)

- | | | |
|--------------------|----------|----------------|
| 4. Rotating | 90% zelf | 10% uitbesteed |
| 5. Uitlijning | 85% zelf | 15% uitbesteed |
| 6. Constructiewerk | 10% zelf | 90% uitbesteed |
| 7. Slijtdelen | 5% zelf | 95% uitbesteed |

Overige kerntaken MW

8. Takelloods: transportbanden, staaldraden, keuringen en inspecties
9. Schrapers: onderhoud en verbeteringen aan schrapers
10. Smering en hydrauliek



De werkgroep heeft op basis van bovenstaande indeling in de werkzaamheden vervolgens de vertaalslag gemaakt naar de benodigde kernbezetting TD en heeft de volgende aanbevelingen gedaan over de samenstelling van de TD/werkplaatsen:

- 21 FTE voor de MW (waarvan 16 FTE voor 1 op 4 en 1 FTE voor schrapperbeheer);
- 2 FTE voor de grijperhal;
- 4,8 FTE voor de smeeders/hydrauliek (en 1 detachering);
- 6 FTE voor de EW (en 1 detachering);
- 2 FTE voor het magazijn (en 1 medewerker vanuit EMO sociaal beleid);



A HES INTERNATIONAL COMPANY

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
voor operationele medewerkers in dienst van
EUROPEES MASSAGOED- OVERSLAGBEDRIJF (EMO) B.V. | 41

- 3 FTE voor de garage.

N.B. 2 FTE voor de takelloods (onderhoud aan staaldraden, transportbanden e.d.) zijn onderdeel van de groep van 16 FTE voor de 1 op 4.

HOOFDSTUK 5 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 5.1 Schema- en verhoogd spilloonpercentages

Het basismaandsalaris van medewerkers, die volgens een schema te werk worden gesteld, wordt verhoogd met een schema- en verhoogd spilloonpercentage.

Schemasalaris = basismaandsalaris + verhoogdspilloonpercentage + schemapercentage

Het schemapercentage voor tewerkstelling bedraagt:

Toeslagen	Dienst	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Basis + schema	Nacht	33,60%	33,60%	33,60%	33,60%	33,60%		
	Middag	17,10%	17,10%	17,10%	17,10%	17,10%		
	Ochtend	6,60%	6,60%	6,60%	6,60%	6,60%	6,60%	
VC	Nacht	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30%	30%
	Middag	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30%	30%
	Ochtend	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30%	30%
1/4 dienst	Nacht							
	Middag	9,60%	9,60%	9,60%	9,60%	9,60%		
	Ochtend	9,60%	9,60%	9,60%	9,60%	9,60%		
Verhoogd spilloon	Alle	10,60%	10,60%	10,60%	10,60%	10,60%	10,60%	10,60%

In geval van omspillen op verzoek van de werkgever in samenhang met de afspraak over het E-flexrooster (punt 7) hebben partijen overeenstemming, de huidige zogenaamde omspilvergoeding (artikel 5.1) zal worden vastgesteld op € 75,00 bruto. Daarbij geldt dat deze toeslag wordt toegekend voor iedere volcontinu/1/4 dienst medewerker (inclusief medewerker werkzaam in E-flexrooster) die wordt omgespild.

Artikel 5.2 Afbouwregeling schematoeslag

De medewerker die anders dan op eigen verzoek (verzoek werkgever) (medische indicatie wordt niet als zodanig aangemerkt) wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, is de volgende afbouwregeling van toepassing:

Afbouw schema toeslag in maanden	Schema afbouw %	Gewerkte tijd in beloonde schema (maanden)						Leeftijd
		< 3 mnd	3-6 mnd	6-36 mnd	36-60 mnd	60-120 mnd	>120 mnd	
	100%	0	1	1	1	1	1	>55 jaar
	80%	0	0	2	4	7	15	
	60%	0	2	2	3	7	15	
	40%	0	0	1	3	7	14	
	20%	0	1	1	3	7	14	

De medewerker die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt geen afbouwregeling.

Uitzondering hierbij is dat de bovenstaande afbouwregeling ook van toepassing is voor de medewerkers van 55 jaar of ouder bij plaatsing in een dagdienstvacature op eigen verzoek, mits er voor betrokkene een dagdienst-functie voorhanden is en waarbij na het bereiken van de 60-jarige leeftijd geen verdere afbouw zal plaatsvinden. Indien de medewerker halverwege de maand van schema verandert gaat de afbouwregeling in per de 1^e van de opvolgende maand.

Artikel 5.3 Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen

De betaling voor alle gewerkte overuren is 1,25% van het basismaandsalaris per overuur (incl. 10,6% verhoogd spilloon) met een afrekening per 0,5 uur (met uitzondering van het gedeelte van het eerste uur dat als een vol uur wordt afgerekend).

De betaling voor alle arbeid op feestdagen is 2,30 % van het basismaandsalaris per overuur (incl. 10,6% verhoogd spilloon). Voor de spullen start deze feestdagenbetaling in de middagdienst voor de desbetreffende feestdagen.

Aan medewerkers, die in schemadienst werkzaam zijn en die op zon- en feestdagen en/of zaterdag na 15.30 uur zijn besteld, maar niet worden tewerkgesteld, is over de niet gewerkte tijd verschuldigd: 0,65% van het basismaandsalaris per uur. Is bij bestelling niets gezegd, dan wordt deze beschouwd als een bestelling voor één dienst.

Slechts voor overwerk, waartoe uitdrukkelijk opdracht is gegeven, is een vergoeding verschuldigd.

Artikel 5.4 Vervanging

Uitsluitend en alleen voor de medewerkers ingedeeld in oud lg 7A , die in opdracht van de leiding tijdelijk een hogere functie waarneemt, zal gedurende de periode van vervanging de vervangings-toeslag worden betaald.

De vervangingstoelage per volledige dag is 5% van het laagste schemamaand-salaris/21,75 uit de schaal van de functie die vervangen wordt. De toeslag wordt per halve dienst betaald. Dat wil zeg- gen: vervanging tot en met 4 uur, dan wordt over 4 uur betaald; en, als de tijdelijke waarneming langer duurt dan 4 uur, dan wordt over de volledige dienst de vervangingstoelage toegekend.

Artikel 5.5 Vakantietoelage

Iedere medewerker, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoelage van in totaal één bruto schemamaandsalaris, zoals dit geldt op het moment van uitkering.

Het schemamaandsalaris, waarop de medewerker recht heeft, zal aan hem worden betaald tege- lijk met de betaling van het salaris over de maand april.

Indien een medewerker na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoelage naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.

Bij indiensttreding vóór of op de 15^e van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding ná de 15^e niet; bij uitdiensttreding andersom.

Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantietoelage ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.

Indien de medewerker in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.

Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantietoelage in totaal:

$$\text{Vakantietoelage} = \frac{\text{Aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{261 \text{ werkdagen (VC = 219 werkdagen)}} \times 1 \text{ bruto schemamaandsalaris}$$

Artikel 5.6 Loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren en WIA

Eerste twee ziektejaren

De Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (WULBZ) geldt ook voor het tweede ziektejaar. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid in het 1^e jaar 100% en voor het 2^e jaar 70%. Indien de medewerker de bereidheid toont om te re-integreren zal er nog eens 30% aanvulling betaald worden waardoor er ook voor het 2^e jaar 100% bereikt wordt.

Het begrip "Sociaal loon":

Voor medewerkers, die een uitkering ingevolge de WIA genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen bij de CAO vastgesteld, rekening houdende met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten. Indien en voor zover naast het nieuwe inkomen en een eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA/WAO), er een aanvulling in de vorm van een (extra) persoonlijke toeslag wordt toegekend, dan moet deze (extra) aanvulling worden gezien als sociaal loon waarvoor door de medewerker geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.

De medewerker, 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.

De medewerker, 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.

Wet Inkomen en Arbeid (WIA)

Voor medewerkers, die een uitkering ingevolge de WIA genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen bij de CAO vastgesteld, rekening houdende met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat doordat werkgever en medewerker in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen of doordat de UWV werkgever een sanctie heeft opgelegd, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100%, worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 156 weken bedragen.

Artikel 5.7 Overzicht vergoedingen

Dit zijn de vergoedingen, los van het salaris en de daarbij behorende toeslagen, die van toepassing zijn op bijzondere en aanvullende werkzaamheden.

Deze vergoedingen zijn niet pensioen dragend.

Vergoeding medewerkers

Omschrijving	Vergoeding	Frequentie	Opmerkingen/voorwaarden	Indexering op basis van CPI
BHV-EHBO vergoeding	€ 288,55	1 keer per jaar	Door bedrijf aangestelde EHBO'ers met geldig E.H.B.O. diploma per jaar.	Ja
BHV-Vergoeding persluchtmasker	€ 288,55	1 keer per jaar	Door bedrijf aangestelde BHV'ers met geldig perslucht diploma per jaar.	Ja
Koude toeslag	€ 2,20	per dag	Op dagen dat op Rotterdam The Hague Airport om 07.00 uur een temperatuur van -5 °C of lager wordt gemeten, is voor het gehele volgende etmaal een koude-toeslag van toepassing, per gewerkte halve dienst.	Ja
Arbeid op stroom	0,25% BMS	per dag	Voor het varen van en naar schepen die op stroom worden behandeld, moet de medewerker een kwartier vóór de aanvang van de normale werktijd opkomen en zal dan een kwartier na de normale werktijd weer aan de wal zijn. Hiervoor zal maximaal een half uur per dag worden vergoed.	Ja
Extra verhoogd spil(taak)loon	€ 3,16	Per half spil	<p>extra verhoogd spilloon worden toegekend voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • werkzaamheden in silo's en loodsen, • schoonspuiten van bunkers en overstortpunten, • doorslijpen rubberen transportbanden, • schoonmaken van de zeven. <p>Voor het verwerken van nieuwe artikelen, welke naar het oordeel van partijen wat schade resp. slijtage aan kleding of schoeisel, resp. onaangenaamheid bij het werken betreft zijn te vergelijken met de in deze regeling genoemde artikelen, kan, indien daartoe volgens genoemde partijen aanleiding bestaat, in gemeen overleg verhoogd spilloon worden toegekend.</p>	Ja

Hoogspanning	€ 313,90	Per jaar	Voor technische medewerkers in de volcontinu die een geldend hoogspanningscertificaat hebben en door EMO aangesteld zijn om hoogspanningswerkzaamheden te doen. ⁶	Ja
Mentoren	Vergoeding € 451,90 € 903,80 € 1.355,70 € 1.807,60	Dagen 1-50 51-100 101-150 151-200+	Mentoren ontvangen jaarlijks een bedrag voor het opleiden van medewerkers, vervangende mentoren op basis van daginzet. In het bedrag zit een vergoeding voor daadwerkelijke opleidingsdagen en voor benodigde nazorg, voor zover en zoveel die nodig is in een jaar. In januari een vooruitbetaling van € 425 voor de, voor dat jaar, aangestelde mentoren, in juli een afrekening over het 1e halfjaar, in januari de definitieve afrekening over het voorgaande jaar; Minimaal 1 dag i.p.v. 0 dag. Inzet/betaling per jaar op basis van planning. Het mentorschap betreft opleiding van eigen medewerker. Indien de mentor verantwoordelijk is voor opleiding van stagiairs en/of derden (BBL trajecten STC en Revit) dan wordt voor de betaling de zelfde staffel toegepast (nazorg ligt bij school en inhuurbedrijven). Opleidingsdagen, inclusief nazorgdagen worden geregistreerd in de urenverantwoordingstool. Tevens worden de procedures/registraties uit het KAM systeem gevolgd. Mentoren worden na gebleken geschiktheid door de werkgever schriftelijk aangesteld. Daartoe worden alle mentoren eerst getest (ook de zittende mentoren). Een duidelijke functiebeschrijving van mentor wordt opgesteld. Het aantal mentoren zal door werkgever jaarlijks worden vastgesteld en daar waar nodig zullen machines en leerlingen worden geclusterd. Dat wil zeggen dat 1 mentor mogelijk kan opleiden voor meerdere machines en dat 1 mentor mogelijk leerlingen uit meerdere spullen kan opleiden.	Ja

⁶ Dagdienstmedewerkers (reeds ingedeeld in loongroep 6): diegene die in bezit is van een geldig certificaat IWV-hoogspanning wordt ingeschaald in loongroep 7. Bij verloop van certificaat valt men terug naar loongroep 6 TD (conform artikel 4.3).
 Voor volcontinu medewerker en overige medewerkers dagdienst geldt: met geldig certificaat IWV-hoogspanning wordt vergoeding betaald (conform artikel 5.7).



A HES INTERNATIONAL COMPANY

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
voor operationele medewerkers in dienst van
EUROPEES MASSAGOED- OVERSLAGBEDRIJF (EMO) B.V. | 48

			<p>Mentoren worden daar waar nodig geschoold middels een training 'train de trainer' of anderszins.</p> <p>De mentoren zullen functioneel begeleid worden door een aan te stellen 'coördinator mentoren'.</p> <p>Jaarlijks zal de werkgever:</p> <ul style="list-style-type: none">• Een planning maken van het aantal op te leiden medewerkers (in mandagen).• Evalueren hoe het opleidingsproces en het vergoedingssysteem verloopt.	
--	--	--	---	--

HOOFDSTUK 6: Verzekeringen

Artikel 6.1 Overzicht verzekeringen

Verzekeringen	Werkgever	Medewerker	Omschrijving
WGA verzekering	X		In het kader van eigen risicodragerschap EMO
WGA hiaat-verzekering		X	Er is een collectieve verplichte WGA-verzekering afgesloten. Deze verzekering zal 70% van het salaris met maximum van Sociaal Verzekerd loon afdekken (polissen worden op naam verstrekt). Premie is 0.51% van het jaarsalaris met maximum van Sociaal verzekerd loon (€ 58.311).
WGA excedentverzekering		X	Hierboven zal er een collectieve vrijwillige verzekering aangeboden worden voor het loon boven SV-loon.
IVA excedentverzekering	X		De excedentverzekering bij arbeidsongeschiktheid voor medewerkers die meer dan 80% afgekeurd zijn. Totale uitkering vult aan tot 70% van laatst verdiende loon tot pensioengerechtigde leeftijd.
Zvw Zorgverzekeringswet	X		De werkgeversheffing bedraagt 7,75% van het bijdrageloon. De werkgeversheffing over het maximumbijdrageloon en is in 2021 € 58.311.
ANW-hiaat Verzekering	X		De werkgever heeft een collectieve ANW-hiaatverzekering afgesloten. Deelname aan de verzekering door de medewerker is op vrijwillige basis. De ANW Hiaatverzekering wordt per 01-01-2016 in leeftijd aangepast: <ul style="list-style-type: none"> • van 65 jaar naar gerechtigde AOW-leeftijd; • de jaarlijkse uitkering bedraagt € 15.500 (peildatum 2020). Zie voor de voorwaarden intranet EMO.
Ongevallenverzekering	X		Als extra voorziening naast de voorzieningen krachtens de sociale verzekeringswetten, is voor het personeel een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De verzekering eindigt op de dag van dienstbeëindiging. Uitkering: <ul style="list-style-type: none"> • Bij overlijden een uitkering van 1x het jaarsalaris. • Bij volledige blijvende invaliditeit een uitkering van 2x het jaarsalaris. • Bij gedeeltelijke blijvende invaliditeit ontvangt u een gedeelte van het voor blijvende invaliditeit verzekerde bedrag.

Artikel 6.2 Pensioenverzekering

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende operationele medewerkers is vanaf 1 februari 2017 door de werkgever een pensioenverzekering ondergebracht bij CaPPital (onderdeel van Aegon N.V.). Voor 1 februari 2017 was de toen geldende regeling ondergebracht bij Optas Pensioenen NV (onderdeel van Aegon N.V.).

Per 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd gesteld op de 68-jarige leeftijd

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling voor de periode vanaf 1 januari 2021 zijn hieronder vermeld:

- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Het pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het maandsalaris (inclusief eventuele schema-toeslag alsmede eventuele toeslag bezwarende omstandigheden) plus de vakantietoeslag plus het eventuele overwerk
- Franchise voor zowel de spaarpremie als de vóór pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen is 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2021: € 14.544)
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise. Het maximum pensioengevend salaris in 2021 is € 112.189 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de contractloonontwikkelingsfactor;
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 84,96% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2009), namelijk:

Jaar	Premie %
20-24	8,67%
25-29	10,03%
30-34	11,72%
35-39	13,59%
40-44	15,80%
45-49	18,44%

50-54	21,66%
55-59	25,57%
60-64	30,50%
>65	34,92%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7,7% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt namelijk rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief vakantietoeslag (2021 € 15.583). Het overige deel van de beschikbare premie alsmede de risicopremies en kosten zijn voor rekening van de werkgever.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998; wezenpensioen 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

Algemeen

- De volledige pensioenregelingen maken deel uit van de cao, maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van de regelingen gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven.
- 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. Voor de hoogte van de eigen bijdrage is de cao leidend.
- De nieuwe pensioenuitvoerder CaPPital kent geen inleggarantie. De eerdere garanties bij Optas op beleggingen worden gerespecteerd. (rechten opgebouwd bij Optas blijven achter bij Optas, dus geen waardeoverdracht).
- Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd of worden gestaakt, dan zullen cao partijen in overleg treden over de gevolgen.

Er dient een vergelijking gemaakt te worden tussen de kosten zoals van toepassing bij Optas Pensioenen NV sinds 2012 en hoe deze worden bij CaPPital over de periode 2017-2021 en verder. De uitgangspunten zullen worden afgestemd tussen CAO-partijen.

Pensioenadvies

Werkgever biedt werknemers, vanaf leeftijd 60, de gelegenheid om inzicht te krijgen in zijn/haar te verwachten pensioen. Hiervoor is een overeenkomst gesloten met een pensioenadviseur, in

2022 is dit AON, die op een tweetal momenten de werknemer inzicht kan geven in zijn/haar te verwachten pensioen:

- a. berekening(en) te verwachten pensioen op de gewenste pensioendatum (i.c.m. bijvoorbeeld SFR) of om inzicht te krijgen of eerder stoppen met werken tot de mogelijkheden behoort;
- b. berekening van het te verwachten pensioen op de definitieve pensioendatum, inclusief begeleiding pensioeningang.

De start voor een adviesgesprek is een aanmelding bij de afdeling HR door de werknemer. Tussen pensioenadviseur en EMO zijn afspraken gemaakt tot hoever de advisering strekt, in grote lijnen zoals hiervoor geschetst. Voor adviezen die buiten deze afspraken vallen treedt werknemer tijdig in overleg met EMO om te bepalen wie de extra kosten voor zijn rekening neemt.

HOOFDSTUK 7: Overige specifieke regelingen

Artikel 7.1 Afwijkende regelingen

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

Artikel 7.2 Paritaire CAO-redactiecommissie

Benoemd zal worden een paritair samengestelde CAO-redactiecommissie van 6 leden, te weten:

3 leden namens de bonden en

3 leden namens de werkgever

Het door de paritaire redactiecommissie uit te brengen advies m.b.t. de CAO-tekst zal door partijen in principe ongewijzigd worden overgenomen, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten.

Onderhandelingsresultaat

Het onderhandelingsresultaat zal worden aangehecht aan de cao en alle afspraken worden omgezet, uiterlijk 1 maand na akkoord van de leden op het onderhandelingsresultaat, in CAO artikelen.

De cao tekst zal anders dan voorheen de gewoonte was nu wel worden opgeschoond, waarbij de protocollen worden verwerkt in de cao tekst en innerlijk tegenstijdige teksten dan wel verouderde en niet meer aan de orde zijnde teksten worden doorgehaald. De tekst zal zowel juridisch als leesbaar worden opgeleverd. Dit is een taak voor tekstcommissie. In deze commissie zitten afgevaardigden van EMO en de vakbonden.

Artikel 7.3 Historische afspraken

Gezien de veranderingen in de nieuwe tekst vanaf 1-1-2013 zal bij verschil interpretatie over nieuwe tekst of waar de tekst is vervallen de uitgebreide teksten uit oude CAO's leidend zijn.

Minnelijke oplossingen van geschillen

Partijen hebben er voor gekozen om de cao teksten (CAO 01-01-2013 tot 01-01-2014) duidelijker en moderner op te stellen en zo voor meer mensen tot een meer begrijpelijke tekst te komen. Partijen zijn zich ervan bewust dat dit kan leiden tot interpretatie verschillen waarbij een onafhankelijke derde zich mogelijk zal moeten uitspreken. Uitgangspunt bij de rechter is daarbij de grammaticale interpretatie.

~~Partijen stellen vast dat, wanneer er onduidelijkheid of verschil van mening bestaat over de uitleg/interpretatie of dat er overhoopt artikelen of afspraken niet in de nieuwe cao tekst terecht~~

zijn gekomen de tekst van de cao inclusief de bijlages (01-01-2011 tot 01-01-2013) bepalend zal zijn voor de uitleg/interpretatie. Deze cao is als bijlage aan de nieuwe cao (01-01-2013 tot 01-01-2014) toegevoegd en maakt daarmee deel uit van deze cao.

In de volgende cao zal deze bijlage definitief verwerkt worden in de artikelen van de nieuwe cao.

In de onderstaande tabel is zo goed mogelijk aangegeven welke artikelen in de nieuwe cao (01-01-2013 tot 01-01-2014) corresponderen met de oude cao (01-01-2011 tot 01-01-2013).

CAO NIEUW	CAO OUD
Hoofdstuk 1	
Artikel 1.1	A1
Artikel 1.2	A2
Artikel 1.3	A3
Artikel 1.4	A5
Artikel 1.5	A4
Artikel 1.6	A6
Artikel 1.7	A36
Artikel 1.8	A7
Artikel 1.9	A8
Artikel 1.10	A9
Hoofdstuk 2	
Artikel 2.1	A27
Artikel 2.2	A28
Artikel 2.3	A25
Artikel 2.4	nieuwe tekst
Artikel 2.5	Nieuw
Artikel 2.6	Bijlage B1
Hoofdstuk 3	
Artikel 3.1	B2
Artikel 3.2	B3
Artikel 3.3	B4
Artikel 3.4	B5
Artikel 3.5	B6
Artikel 3.6	B8
Artikel 3.7	B9
Artikel 3.8	B10
Artikel 3.9	A29 & B7
Artikel 3.10	A30
Artikel 3.11	A31
Artikel 3.12	A32

Artikel 3.13	A33
Artikel 3.14	A34
Artikel 3.15	A35
Hoofdstuk 4	
Artikel 4.1	Bijlage B2 & B4
Artikel 4.2	B21
Artikel 4.3	Bijlage B3
Hoofdstuk 5	
Artikel 5.1	B13
Artikel 5.2	B14
Artikel 5.3	B15
Artikel 5.4	B17
Artikel 5.5	A37
Artikel 5.6	A21
Artikel 5.7	A38,A39,B17,B18,B19 & B20
Hoofdstuk 6	
Artikel 6.1	A20,A21 &A23
Artikel 6.2	A23
Hoofdstuk 7	
Artikel 7.1	B24
Artikel 7.2	B25
Artikel 7.3	Nieuwe tekst
Bijlagen	
Bijlage 1	B12
Bijlage 2	Bijlage B1
Bijlage 3	A22
Bijlage 4	A27
Bijlage 5	A13,A14 & A15
Bijlage 6	A10
Bijlage 7	Onderhandelingsresultaat CAO 2013



A HES INTERNATIONAL COMPANY

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
voor operationele medewerkers in dienst van
EUROPEES MASSAGOED- OVERSLAGBEDRIJF (EMO) B.V. | 56

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam, d.d. 1 januari 2022 te Rotterdam

Namens partij genoemd onder I,
Europees Massagoed-Overslagbedrijf (EMO) BV

J. van der Neut
Algemeen Directeur

Namens partij genoemd onder IIa
FNV, Sector Havens

N. Stam
Bestuurder

Namens partij genoemd onder IIb
CNV Vakmensen.nl

P. Fortuin
Voorzitter

F. Toufik
Bestuurder



A HES INTERNATIONAL COMPANY

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
voor operationele medewerkers in dienst van
EUROPEES MASSAGOED- OVERSLAGBEDRIJF (EMO) B.V. | 57

HOOFDSTUK 8 BIJLAGEN

BIJLAGE 1 BELONINGSGEBOUW

De actuele salarissen staan vermeld op het intranet van EMO.

BIJLAGE 2 REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN

INHUUR

Uitgangspunten

Het beleid van EMO is er op gericht de continuïteit van de onderneming te waarborgen. Daarbij is het van belang dat de onderneming beter kan gaan inspelen op de fluctuaties in de markt en ontwikkelingen als automatisering en vergrijzing. De natuurlijke uitstroom (pensionering) zal gebruikt worden om tot een kleinere basisorganisatie te komen.

Het toekomstige aanbod van werk wil EMO met de kernbezetting uitvoeren zo nodig aangevuld met inhuur van derden (Kernbezetting= huidige medewerkers met beperkte herbezetting van de natuurlijke uitstroom).

EMO hanteert het principe dat alle basiswerkzaamheden zelf uitgevoerd worden met eigen personeel maar sluit het inhuren van derden niet uit. De verhouding 80% vast en 20% inhuur is een goede verhouding. Per spil zullen maximaal 7 inhuurkrachten ingezet worden.

Inhuur bedrijven en werkzaamheden

De inhuur vindt plaats bij de volgende bedrijven ABC, HSR en Smit. Dit betreft de volgende werkzaamheden.

- Tremmer, bootsman, laadschop, bulldozer, Cat329, binnenboord, schoonmaakwerkzaamheden aan kades, banden, machines en combibanden
(N.B. waar Cat329 staat kan dit gelezen worden als Cat329 of vergelijkbare type indien typeaanduiding wordt gewijzigd door de fabrikant)

Uitbreiding inhuurmogelijkheden (tekst uit cao 2011-2013)

De huidige inhuurregeling wordt uitgebreid met de mogelijke inzet van inhuur op grote laadschoppen bij piekdrukke per 1 mei 2012. Voorwaarden: alleen bij piekdrukke en max twee inhuur per spil op grote laadschop, passend binnen huidige numerieke afspraken van maximaal 7 inhuurmedewerkers per ochtend-, middag- en nachtspil.

Het ingehuurde personeel kan worden ingezet op de gehele terminal en in samenwerking met de eigen medewerkers. Bij de gezamenlijke inzet genieten eigen medewerkers met kwalificaties de voorkeur bij de inzet op de (beste) machines.

UITBESTEDING

Naast de inhuur van personeel kan er sprake zijn van uitbesteding van werkzaamheden zoals het verwijderen van partijen. Hiervoor zijn de inhuurafspraken niet van toepassing.

Voor de volgende werkzaamheden zullen medewerkers bij uitzondering samenwerken met derden die niet vallen onder de EMO-CAO.

- Verrijden van partijen bij storten vanuit boot kan bij de brug, kombi, wzi kraan of drijfkraan zijn, voor zover deze bemand zijn.
- Bijrijden van partijen bij bunkers, bruggen, combi's, WZI kraan en drijfkraan, voor zover deze bemand zijn.
- Ter voorkoming van onduidelijkheden, het gaat om werkzaamheden van derden met vrachtwagens en groot kaliber dumpers (specialistische machines). EMO medewerkers rijden niet mee in de vrachtwagen-laadschop combinatie.

Binnenboord

Voor het werken binnenboord wordt nu gebruik gemaakt van twee stuks Cat 329. De bediening van deze machines kan door de erkende derden worden uitgevoerd. Zij dienen daarvoor over benodigde competenties te beschikken. Deze opleidingen gaan niet ten koste van opleidingstrajecten van eigen medewerkers.

Daarnaast kan EMO bij calamiteiten en pieksituaties extra capaciteit (machine) bij een erkende derde inhuren. Basis blijft dat EMO zelf beschikt over twee Cat 329 of vergelijkbare types. Inhuur van deze machines betreft binnenboord werk en geen werk op het terrein. Voor deze werkzaamheden zal toeslag worden betaald aan inhuurmedewerkers (€ 12 per dienst).

Schoonmaken machines

Voor het schoonmaken van machines kan EMO onder voorwaarden gebruik maken van de diensten van derden (fa. Storm en Bakker Milieu). EMO zal dezelfde voorwaarden stellen aan deze inhuurbedrijven als aan de andere erkende derden.

De voorwaarden voor inzet zijn:

Tewerkstellingsvolgorde:

- 1) Eigen mensen
- 2) Erkende derden
- 3) Overwerkers

BIJLAGE 3 VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER

Senioren Haven Fit Regelingen

In overleg tussen partijen zal de werkgever invulling geven aan het ouderenbeleid.

Het gaat er daarbij om dat de medewerker op een “gezonde” manier toe kan groeien naar zijn/haar moment van uittreden. EMO biedt een Basis Regeling voor de geboortejaren 1950 t/m 1976. Tevens zijn er Verbeterde Regelingen afgesproken. Onder uitdrukkelijk voorbehoud van toekennen van de STIVU/SVBPVH bijdragen in het kader van de Senioren Vitaliteitsregeling, is het volgende afgesproken:

Basisregeling voor de geboortejaren 1950 t/m 1976

Omschrijving	Inhoud	Opmerkingen
Tijdsduur	Max 2 jaar	2 jaar max, in aangesloten blokken van 6 mnd, 1 x kiezen en vastzetten
Startmoment	60–65 jaar en 3 mnd	Vanaf 60 jaar, regeling eindigt voor 65 jaar en 3 maanden. 3 maanden voor ingangsdatum aanmelden.

Doelgroep	Geboortejaren alle medewerkers onder de Operationele cao 1950-1976	Hiervoor komt van STIVU een jaarlijkse bijdrage** Geboortejaren 1950 en 1951 conform STIVU reglement.
Werktijd	80%	
Salaris	90%	
Pensioenopbouw	100%	
Rest	Alles pro rata 80% / 90%	(bijv. vrije dagen enz...)
Pensioen	Direct ingaand na vitaliteitsperiode.	
Overwerk	Niet toegestaan tijdens vitaliteitsregelperiode	
Ander werk	Geen ander (extern)werk	
Uitvoering		
Stap 1	CAO afspraak	
Stap 2	Persoonlijke afspraak	Vastleggen 3 maanden voor keuzemoment
Schema	Keuze werkschema	1 evenredig 2 laag-hoog-laag En bij uitzondering: 3 persoonlijk (in overleg) (schema's moeten worden uitgewerkt)
Uitzonderingsafspraken t.o.v. pro rata		

Jubileumuitkeringen tijdens vitaliteitsregeling	Blijven op 100%	Uitvoering: netto en bruto volgens fiscale wetgeving
Leeftijd/diensttijd dagen (artikel A-30)	Blijven op 100%	
90% dagen >60 jaar (artikel A-31)	Blijven op 100%	
Winst/EBITDA deelregeling	Blijft op 100%	

Meedoen is vrijwillig, echter er kunnen geen aanspraken gedaan worden op financiële middelen indien iemand geen gebruik maakt van deze regeling.

Bij verandering in wetgeving of de STIVU Senioren Vitaliteitsregeling zullen partijen de regelingen opnieuw bespreken en eventueel aanpassen/wijzigen of zelfs stopzetten, de beschikbare middelen voor deze regeling staan aan de CAO partners ter beschikking.

Verbeterde regeling vanaf 2013 voor geboortejaren 1950 t/m 1959

Omschrijving	Inhoud		Opmerkingen
Tijdsduur	Max 3 jaar		3 jaar max, in aangesloten blokken van 6 mnd, 1 x kiezen en vastzetten
Startmoment	60–65 jaar en 3 mnd		Vanaf 60 jaar, regeling eindigt voor 65 jaar en 3 maanden. 3 maanden voor ingangsdatum aanmelden.
Doelgroep	Geboortejaren 1950 t/m 1959		Hiervoor komt van STIVU en SVBPVH een jaarlijkse bijdrage Geboortejaren 1950 en 1951 conform STIVU reglement.
Looptijd	6 mnd – 24 mnd	30 mnd -36 mnd	
Werktijd	Jaar 1 75% en jaar 2 70%	Jaar 1 en 2 80% en jaar 3 75%	
Salaris	90%	90%	
Pensioenopbouw	100%	100%	
Rest	Alles pro rata 70% / 75% / 80% in tijd 90% in geld		(bijv. vrije dagen enz...)
Pensioen	Direct ingaand na vitaliteitsperiode.		
Overwerk	Niet toegestaan tijdens vitaliteitsregelperiode		
Ander werk	Geen ander (extern)werk		
Uitvoering			
Stap 1	CAO afspraak		
Stap 2	Persoonlijke afspraak		Vastleggen 3 maanden voor keuzemoment
Schema	Keuze werkschema		1 evenredig 2 laag-hoog-laag En bij uitzondering: 3 persoonlijk (in overleg) (schema's moeten worden uitgewerkt)
Uitzonderingsafspraken t.o.v. pro rata			
Jubileumuitkeringen tijdens vitaliteitsregeling	Blijven op 100%		Uitvoering: netto en bruto volgens fiscale wetgeving
Leeftijd/diensttijd dagen (artikel A-30)	Blijven op 100%		
90% dagen >60 jaar (artikel A-31)	Blijven op 100%		
Winst/EBITDA deelregeling	Blijft op 100%		

Senioren Haven Fit Regeling (inclusief de basisregeling) voor de geboortejaren 1960 t/m 1969

Omschrijving	Inhoud		Opmerkingen
Tijdsduur	Max 3 jaar		3 jaar max, in aangesloten blokken van 6 mnd, 1 x kiezen en vastzetten
Startmoment	60-AOW leeftijd		Vanaf 60 jaar, 3 maanden voor ingangsdatum aanmelden.
Doelgroep	Geboortejaren 1960 t/m 1969		Hiervoor komt van SVBPVH een jaarlijkse bijdrage conform reglement.
Looptijd	6 mnd – 24 mnd	30 mnd -36 mnd	
Werktijd	Jaar 1 75% en jaar 2 70%	Jaar 1 en 2 80% en jaar 3 75%	
Salaris	90%	90%	
Pensioenopbouw	100%	100%	
Rest	Alles pro rata 70% / 75% / 80% in tijd 90% in geld		(bijv. vrije dagen enz...)
Pensioen	Direct ingaand na vitaliteitsperiode.		
Overwerk	Niet toegestaan tijdens vitaliteitsregelperiode		
Ander werk	Geen ander (extern)werk		
Uitvoering			
Stap 1	CAO afspraak		
Stap 2	Persoonlijke afspraak		Vastleggen 3 maanden voor keuzemoment
Schema	Keuze werkschema		1 evenredig 2 laag-hoog-laag En bij uitzondering: 3 persoonlijk (in overleg) (schema's moeten worden uitgewerkt)
Uitzonderingsafspraken t.o.v. pro rata			
Jubileumuitkeringen tijdens vitaliteitsregeling	Blijven op 100%		Uitvoering: netto en bruto volgens fiscale wetgeving
Leeftijd/diensttijd dagen (artikel A-30)	Blijven op 100%		
90% dagen >60 jaar (artikel A-31)	Blijven op 100%		
Winst/EBITDA deelregeling	Blijft op 100%		

Overzicht van financieringen:

Geldend vanaf cao 2019

Geboortejaar	Basis regeling	Verbetering	Extra verbetering
1950-1959	STIVU	SVBPVH	Niet
1960-1969	2 X 0,5% loonruimte 2011/2012	SVBPVH	STIVU; € 7000,= p.p.
1970-1976	2 X 0,5% loonruimte 2011/2012	SVBPVH	STIVU; € 7000,= p.p.

Voorwaarde voor de 'Verbetering' is dat SVBPVH zijn bijdrage hiervoor beschikbaar stelt. Indien de STIVU hun bijdrage beschikbaar stelt dan kan de Verbetering nog extra verbeterd worden. Indien de SVBPVH zijn bijdrage stopt, zullen partijen aan tafel gaan en dit verder te bespreken. Indien de bijdrage uit de SVBPVH stopt blijft in ieder geval de basisregeling voortbestaan.

De regeling moet fiscaal acceptabel zijn en rekening houden met mogelijke verandering(en) in wetgeving.

De dagen zoals vastgelegd in Cao artikel 3.11 worden onder dezelfde voorwaarden tot de AOW leeftijd voortgezet (geen deelname aan de FIT-regeling betekent geen seniorendagen na 65 jaar). Voor medewerkers uit de geboortejaren 1950 t/m 1959 geldt, dat als de medewerker vanaf 65 jaar en ouder blijft werken hij dan tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd aanspraak kan blijven houden op de 90% seniorendagen conform artikel 3.11.

Geldend vanaf cao 2022.

Geboortejaren 1957 tot en met 1959

Uitsluitend voor de werknemers in dienst van EMO en geboren in de kalenderjaren 1957, 1958 en 1959 die gebruik (gaan) maken van de Senioren Haven Fit Regeling om op 65 jaar te stoppen met werken, ontvangen een extra suppletie met een maximum van zes maanden (gerekend vanaf 65 jaar), ter grootte van € 3.097 bruto per maand, mits de werknemer in aanmerking komt voor de Dienstjarenpremie van de Senioren Haven Fit. De overige voorwaarden blijven ongewijzigd.

Geboortejaren 1960 en later

Medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1969 (latere geboortejaren volgen later) kunnen gebruik maken van de Basisregeling Senioren Haven Fit Regeling van 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw, van maximaal twee jaar voorafgaande aan deelname aan ESMW-regeling. Zie bijlage III van de EMO CAO.

Indien werknemers niet deelnemen aan de ESMW dan kunnen die medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1969 (latere geboortejaren volgen later) gebruik maken van de Senioren Haven Fit Regeling (inclusief de

Basisregeling) tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw, van maximaal drie jaar voorafgaande aan de AOW leeftijd;

Bij deelname voor 2 jaar dan in 1e jaar 75% werken en in 2e jaar 70% werken;

Bij deelname voor 3 jaar dan in 1e en 2e jaar 80% werken en in het 3e jaar 75%.

Eerder stoppen met werken regeling (ESMW)

Eerder stoppen met werken-regeling (ESMW)

EMO en FNV Havens spreken hun zorg uit over de blijvende inzetbaarheid van (oudere) werknemers werkzaam in o.m. de volcontinudiensten. Een oplopende AOW-leeftijd en de zwaarte om op hogere leeftijd in de volcontinudiensten te kunnen werken baart grote zorgen. Met het oplopen van de AOW-leeftijd en als gevolg daarvan het later gebruik maken van pensioen door medewerkers, vormt zich hier een nagenoeg niet op te lossen knelpunt als het gaat om het blijvend inzetten van deze werknemers. De huidige (fiscale) wetgeving op het gebied van de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken voor mensen werkzaam in volcontinu functies c.q. functies die aangemerkt wordt als zwaar werk, zou daarom moeten worden verruimd.

Partijen stappen daarom naar voren om eerder stoppen met werken af te spreken. Partijen lopen hierbij vooruit op het verlengen en verruimen van het pensioenakkoord. Gedurende maximaal 2 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen medewerkers gebruik gaan maken van een *eerder stoppen met werken-regeling*, die op basis van een model voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de EMO-situatie berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt.

Er ontstaan pas rechten, als er een definitieve regeling bestaat die voldoet aan de nog te verruimen fiscale mogelijkheden. Daarbij zijn Partijen overeengekomen dat het niet de bedoeling is om geld bestemd voor de werknemers, via een fiscale (RVU-)boete aan de belastingdienst te betalen. Partijen hebben uitgesproken zich richting "Den Haag" in te spannen dat deze verruiming van (fiscale) Wet en regeling er komt.

Het maximale aantal maanden ESMW volgt het aantal maanden waarmee de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de CAO voor de individuele medewerker wordt verhoogd.

- Als maatstaf voor de berekening van de hoogte van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 1.847,- bruto pro rata per maand (2021; het gebruteerde bedrag voor AOW ongehuwden). Voormeld bedrag wordt met ingang van 1 januari 2022 geïndexeerd, conform het rekenmodel, met 2%.
- Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode dat eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250,- pro rata per maand. Voormeld bedrag wordt met ingang van 1 januari 2022 geïndexeerd, conform het rekenmodel, met 3%.
- De zwaarte van de functie gerelateerd aan o.m. de duur dat iemand in deze functie heeft gewerkt zoals o.m. volcontinudienst, 1 op 4 dienst en dagdienst bepaalt de mate waarin een werknemer in aanmerking komt voor ESMW. Een dergelijk systeem zal tussen Partijen worden vastgesteld;

- Om in aanmerking te komen voor deze regeling moet de werknemer minimaal 10 jaren in dienst van EMO zijn en voldoen aan de criteria die gesteld zijn aan de gelden van STIVU en SVBPVH;
- De aanvang van de mogelijkheid om gebruik te maken van ESMW-regeling is maximaal op 30 maanden voorafgaand aan de voor de werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Afhankelijk van de zwaarte van zijn functie kan deze termijn korter zijn;
- De regeling geldt voorlopig voor de werknemer geboren in de jaren 1960 tot en met 1969;

Financiering:

Afhankelijk van de hierboven bedoelde (fiscale) verruiming van Wet en regelgeving, hebben EMO en FNV Havens verkenningen en berekeningen gedaan, die aan de werknemers werkzaam in een functie met zwaar werk de mogelijkheid biedt om Eerder te Stoppen Met Werken (afgekort: ESMW).

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

De volgende reserveringen zijn thans vastgesteld:

- i) Per 1 januari 2020 is het restantbudget voor Wend- en Weerbaarheid (indicatie: € 240.000,=) omgezet in een reservering;
- ii) Eénmalige reservering van 0,5% van de loonsom van juli t/m december 2021;
- iii) Vanaf 1 januari 2021 geldt dat jaarlijks 1 % van de loonsom wordt gereserveerd;

Partijen hebben vastgesteld dat met bovenstaande reserveringen onvoldoende dekking bestaat. Daarom geldt op basis van de huidige inzichten dat extra 2% van de loonsom aan structurele middelen in de reservering moeten worden opgenomen. Partijen zijn daarom overeengekomen deze reservering gedurende de looptijd van deze cao te realiseren, zulks conform de rekenregels zoals vastgesteld onder punt 2 van dit onderhandelingsresultaat.

Verkenningen:

De strekking en (rand)voorwaarden van de beoogde regeling zullen door partijen – binnen HES-verband -worden onderzocht. Uitgangspunt is dat de reserveringen uitsluitend kunnen worden ingezet voor deze doelstelling. Indien blijkt dat de hier bedoelde reserveringen niet kunnen worden benut op de manier die voor ogen staat, namelijk de mogelijkheden bieden om eerder te kunnen stoppen met werken, dan zullen partijen in overleg treden hoe de opgebouwde reservering anders ingezet kan worden. Hierbij is het uitgangspunt dat dit in relatie staat tot de oorspronkelijke doelstellingen van "Wend- en Weerbaarheid" en "Eerder stoppen met werken".

Bij de hier bedoelde verkenning gelden aanvullend de volgende uitgangspunten;

1. Het moet een toekomstbestendige regeling zijn die aansluit bij wetgeving of richtlijnen vanuit de overheid.
2. In de uitwerking van de regeling zal gestreefd worden naar een maximaal gebruik van fiscale mogelijkheden en eventuele externe financieringsbronnen.

3. De doelstelling is om de regeling zonder boetes (bv. RVU-boete) voor medewerkers als EMO te realiseren.
4. Meegenomen wordt hoe de geldende Pensioen Vervroeging en de huidige senioren FIT-regelingen daarin kunnen worden meegenomen c.q. ingebracht.
5. Tevens wordt meegenomen de reeds aanwezige huidige regelingen, die eenzelfde doel hebben of hieraan raken, extra bij kunnen dragen aan de nieuwe regeling.
6. De regeling of regelingen zijn toegankelijk voor alle medewerkers onder de cao, dus geen gesloten groep van medewerkers.
7. De regeling is in het bijzonder belangrijk voor die medewerkers werkzaam in “zware beroepen” waarbij ónder andere maar niet uitsluitend volcontinu-arbeid als onderscheidend kenmerk geldt.
8. De regeling zal worden opgezet als een collectieve regeling met betrekking tot de financiering. Een (nog te vormen) paritaire commissie zal gaan bepalen wie in welke categorie ‘zwaar werk/beroep’ wordt aangemerkt en hoeveel geld er dan beschikbaar is/hoeveel eerder gestopt kan worden. Indien de medewerker van de aangeboden regeling geen gebruik maakt dan vervalt de financiële bijdrage.
9. Het geld dat wordt gespaard of gereserveerd voor de regeling kan niet voor andere doeleinden worden ingezet.
10. Voorkeur is om tot keuzemogelijkheden voor de medewerker te komen om de opgebouwde rechten in te zetten als maatwerk, passend bij de ontwikkeling van de medewerkers en het bedrijf.
11. Zowel de medewerker als werkgever dragen bij in de kosten van de regeling;
Werkgever spant zich aantoonbaar in richting zijn werkgeversorganisatie om de regeling op te tuigen.

PENSIOENADVIES

Medewerkers kunnen via HR een pensioenadvies aanvragen bij AON. EMO zal met AON overleggen over de inhoud van deze faciliteit. Op basis van de uitkomst van dit overleg zal uiteindelijk in de cao de definitieve toezegging tussen partijen worden vastgesteld. MOET NOG NADER UITGESCHREVEN WORDEN.

BIJLAGE 4 ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING- EN RE-INTEGRATIETRAJECTEN

Re-integratie

Verzuimbeleid

De werkgever zal zijn beleid blijven richten op het voorkomen van arbeidsongeschiktheid. Tevens zal de werkgever maximale inspanningen verrichten om zoveel mogelijk medewerkers die arbeidsongeschikt zijn te herplaatsen binnen het bedrijf.

1. Interne re-integratie

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte medewerker een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerker.

Wanneer intern geen geschikte functie voor medewerker beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen en medewerker niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie zal medewerker extern gere-integreerd worden.

2. Externe re-integratie

Medewerker wordt bij een externe re-integratie begeleid door een reïntegratiebedrijf. De eerste zes maanden van een re-integratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detacheringbasis. Medewerker wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.

Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt medewerker gerekend vanaf de eerste dag ziekmelding over maximaal 104 weken een aanvulling tot het oude salaris (inclusief vaste toeslagen).

3. Passende arbeid

Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de medewerker een second opinion aan te vragen bij de UWV. De medewerker dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

Indien medewerker een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op ontorechte gronden is geweigerd dan stopt de loondoorbetaling onmiddellijk tenzij medewerker de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan er vanuit dat UWV binnen zes weken na het indieningverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loondoorbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.

4. Voorlichting

Werkgever zorgt voor voorlichting aan medewerker over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan

van aanpak, re-integratie verslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, de aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget. Daarnaast specifieke informatie tijdens ziekte over verplichtingen.

5. Re-integratie en ondernemingsraad

Werkgever zal de OR periodiek informeren over de voortgang van de interne en externe re-integratie trajecten.

De bestaande commissie (herplaatsing medewerkers) tussen management en ondernemingsraad zal op verzoek van de betreffende medewerker uitgebreid worden met een vakbondsvertegenwoordiger (BAB lid).

Werkgever zal in overleg met de OR (instemmingsrecht) één of meer re-integratie bedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratie proces van medewerkers. De re-integratie diensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per medewerker en andere kwaliteitseisen.

BIJLAGE 5 VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Tijdens de looptijd van deze CAO zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende medewerkers aan de contracterende bonden afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de medewerkers vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de genoemde bonden onder II.

Organisatieverlof

Aan een medewerker die lid is van één der bonden, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hier onder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:

De 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.

Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.

Werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende bonden; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht.

De werkmethoden in de haven veranderen. Ook in de bulksector. Om de werkprocessen aan medewerkerskant binnen de scope van de wereldhavens goed te kunnen blijven volgen is het van groot belang dat havenwerkers van over de gehele wereld werkervaringen met elkaar kunnen delen. Daarom zijn wij overeengekomen dat de werkgever € 25,- per medewerker per jaar beschikbaar stelt voor een bedrijfsgebonden budget waar de vakbonden over kunnen beschikken voor aanwending voor bovenstaand doel. Op verzoek van bonden zal werkgever opgave van dit budget verstrekken. Aan dit budget wordt een maximum gesteld van € 50.000. Is dit maximum bereikt, dan stopt de bijdrage van de werkgever tot het moment dat onder de grens van dit maximum wordt gekomen en zal via de bestaande afspraak het bedrag weer aangevuld worden tot het maximale bedrag. Het maximale bedrag zal jaarlijks worden geïndexeerd met C.B.S. Consumenten-prijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens afgeleid, zoals bedoeld in artikel 1.7) .

Werkgever verklaart zich bereid tweemaal per jaar met de erkende bonden, betrokken bij deze CAO, over de huidige en toekomstige werkgelegenheid overleg te plegen, waarbij zal worden betrokken de spilbezetting en de samenstelling daarvan.

Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van de CAO, kan op verzoek van de medewerker, de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk worden verrekend met eenmalige uitkering (bedrag = € 225) in de Werkkostenregeling, mits fiscaal toegestaan.

De fiscale verrekening vakbondscontributie zal te allen tijde onderdeel zijn van de werkkostenregeling. Als andere fiscaal vriendelijke oplossingen mogelijk zijn is dat ook akkoord.

Stichting Veilige Haven

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

Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van medewerkerszijde (FNV Havens en CNV Vakmensen) en drie leden van werkgeverszijde (werkzaam in een leidinggevende positie in een bedrijf in een Nederlandse zeehaven). De financiële middelen van de stichting bestaan uit: bijdragen van werkgevers, bijdragen van de overheid en andere baten.

Partijen bij deze cao stellen vast en komen overeen:

- Dat het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag te allen tijde van het grootste belang is;
- Dat de Stichting Veilige Haven een nuttig platform is om ten behoeve van bedrijven in de Nederlandse zeehavens middelen en instrumenten te ontwikkelen die hieraan kunnen bijdragen;
- Dat de werkgever daarom jaarlijks een door het bestuur van de Stichting Veilige Haven op grond van een activiteitenplanning en bijbehorende begroting vast te stellen en bekend te maken bedrag per medewerker vallend onder deze CAO* zal doneren aan de Stichting Veilige Haven;
- Dat het opnemen van dit protocol in de cao door de werkgever gemeld wordt aan het secretariaat van de Stichting Veilige Haven. Deze melding is van belang voor de korting die in dat geval kan worden verleend op de prijzen voor eventuele deelname van medewerkers, vallend onder deze cao, aan de e-learning cursus die de stichting aanbiedt voor het VCH en voor deelname van deze medewerkers aan de examens voor het VCH. Deze melding is eveneens van belang voor de communicatie vanuit de stichting aan de contribuerende bedrijven.



A HES INTERNATIONAL COMPANY

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
voor operationele medewerkers in dienst van
EUROPEES MASSAGOED- OVERSLAGBEDRIJF (EMO) B.V. | 72

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

*) Het bestuur van de stichting heeft voor het kalenderjaar 2014 bepaald dat het bedrag per medewerker € 70,00 is.

Echter met EMO is overeengekomen dat het een maximum van € 100 per persoon per jaar per medewerker niet zal overschrijden.

BIJLAGE 6 ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging cao EMO Operationele werknemers 1 januari 2022 – 31 december 2023

Tussen
Europees Massagoed- Overslagbedrijf (EMO) B.V. te Maasvlakte-Rotterdam
als “werkgever”
en
Federatie Nederlandse Vakbeweging (sector Havens) te Utrecht
als vertegenwoordiger aan werknemerszijde,
tezamen genoemd “partijen”,

is diverse malen onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao voor operationele werknemers. Dit overleg heeft op donderdag 17 februari 2022 geleid tot dit onderhandelingsresultaat.

Overeengekomen afspraken:

1. Looptijd:

Partijen zijn een cao met een looptijd van 24 maanden overeengekomen: ingaande op 1 januari 2022 en expirerende op 31 december 2023.

2. APC en loonruimte (structureel):

automatische prijscompensatie ex artikel 1.7

De automatische prijscompensatie C.B.S.-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid), zoals bedoeld in artikel 1.7 wordt ongewijzigd voortgezet.

Loonruimte:

Partijen zijn overeengekomen dat de loonruimte minstens 11% is. Mocht de APC gedurende de looptijd van deze cao boven de 11% uitkomen, dan wordt alleen de APC uitbetaald.

Verdeelsleutel loonruimte indien APC lager is dan 11%:

Deze loonruimte wordt aan de hand van onderstaande rekenregels verdeeld:

In juli 2023 wordt de som van de toegekende automatische prijscompensatie C.B.S.-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid) vastgesteld, te weten de som van de APC per:

- a. 1 januari 2022 (2,59%);
- b. 1 juli 2022;
- c. 1 januari 2023;
- d. 1 juli 2023.

Vervolgens wordt de minimale loonruimte van 11% verminderd met dit totaal aan uitgekeerde APC. Daarna wordt het dan vastgestelde restant verminderd met 2% reservering voor ESMW. Indien de APC per 1 januari 2022, 1 juli 2022, 1 januari 2023 en 1 juli 2023 en de reservering van 2% voor ESMW minder is dan 11 %, dan zal het verschil als initiële loonsverhoging per 1 juli 2023 worden toegepast en uitgekeerd.

Mocht onverhoopt gedurende de looptijd van deze cao de 2% reservering voor ESMW niet worden gerealiseerd, dan zullen partijen in overleg treden.

3. Eerder stoppen met werken (ESMW) en Senioren Haven Fit Regelingen:

Eerder stoppen met werken-regeling (ESMW)

EMO en FNV Havens spreken hun zorg uit over de blijvende inzetbaarheid van (oudere) werknemers werkzaam in o.m. de volcontinudiensten. Een oplopende AOW-leeftijd en de zwaarte om op hogere leeftijd in de volcontinudiensten te kunnen werken baart grote zorgen. Met het oplopen van de AOW-leeftijd en als gevolg daarvan het later gebruik maken van pensioen door medewerkers, vormt zich hier een nagenoeg niet op te lossen knelpunt als het gaat om het blijvend inzetten van deze werknemers. De huidige (fiscale) wetgeving op het gebied van de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken voor mensen werkzaam in volcontinu functies c.q. functies die aangemerkt wordt als zwaar werk, zou daarom moeten worden verruimd.

Partijen stappen daarom naar voren om eerder stoppen met werken af te spreken. Partijen lopen hierbij vooruit op het verlengen en verruimen van het pensioenakkoord. Gedurende maximaal 2 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen medewerkers gebruik gaan maken van een *eerder stoppen met werken-regeling*, die op basis van een model voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de EMO-situatie berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt.

Er ontstaan pas rechten, als er een definitieve regeling bestaat die voldoet aan de nog te verruimen fiscale mogelijkheden. Daarbij zijn Partijen overeengekomen dat het niet de bedoeling is om geld bestemt voor de werknemers, via een fiscale (RVU-)boete aan de belastingdienst te betalen. Partijen hebben uitgesproken zich richting "Den Haag" in te spannen dat deze verruiming van (fiscale) Wet en regeling er komt.

Het maximale aantal maanden ESMW volgt het aantal maanden waarmee de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de CAO voor de individuele medewerker wordt verhoogd.

- Als maatstaf voor de berekening van de hoogte van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 1.847,- bruto pro rata per maand (2021; het gebruteerde bedrag voor AOW ongehuwden). Voormeld bedrag wordt met ingang van 1 januari 2022 geïndexeerd, conform het rekenmodel, met 2%.
- Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode dat eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250,- pro rata per maand. Voormeld bedrag wordt met ingang van 1 januari 2022 geïndexeerd, conform het rekenmodel, met 3%.

- De zwaarte van de functie gerelateerd aan o.m. de duur dat iemand in deze functie heeft gewerkt zoals o.m. volcontinuïdient, 1 op 4 dienst en dagdienst bepaalt de mate waarin een werknemer in aanmerking komt voor ESMW. Een dergelijk systeem zal tussen Partijen worden vastgesteld;
- Om in aanmerking te komen voor deze regeling moet de werknemer minimaal 10 jaren in dienst van EMO zijn en voldoen aan de criteria die gesteld zijn aan de gelden van STIVU en SVBPVH;
- De aanvang van de mogelijkheid om gebruik te maken van ESMW-regeling is maximaal op 30 maanden voorafgaand aan de voor de werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Afhankelijk van de zwaarte van zijn functie kan deze termijn korter zijn;
- De regeling geldt voorlopig voor de werknemer geboren in de jaren 1960 tot en met 1969;
- ~~➤ De maandelijkse uitkering is gemaximeerd tot € 1.847 (het geldende bedrag voor 2021, genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.) Daarenboven worden de gemiste pensioenpremies over de periode waarop is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250 per maand.~~

Financiering:

Afhankelijk van de hierboven bedoelde (fiscale) verruiming van Wet en regelgeving, hebben EMO en FNV Havens verkenningen en berekeningen gedaan, die aan de werknemers werkzaam in een functie met zwaar werk de mogelijkheid biedt om Eerder te Stoppen Met Werken (afgekort: ESMW).

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

De volgende reserveringen zijn thans vastgesteld:

iv) Per 1 januari 2020 is het restantbudget voor Wend- en Weerbaarheid (indicatie: € 200.000,=) omgezet in een reservering;

v) Eénmalige reservering van 0,5% van de loonsom van juli t/m december 2021;

vi) Vanaf 1 januari 2021 geldt dat jaarlijks 1 % van de loonsom wordt gereserveerd;

Partijen hebben vastgesteld dat met bovenstaande reserveringen onvoldoende dekking bestaat. Daarom geldt op basis van de huidige inzichten dat extra 2% van de loonsom aan structurele middelen in de reservering moeten worden opgenomen. Partijen zijn daarom overeengekomen deze reservering gedurende de looptijd van deze cao te realiseren, zulks conform de rekenregels zoals vastgesteld onder punt 2 van dit onderhandelingsresultaat.

Verkenningen:

De strekking en (rand)voorwaarden van de beoogde regeling zullen door partijen – binnen HES-verband -worden onderzocht. Uitgangspunt is dat de reserveringen uitsluitend kunnen worden ingezet voor deze doelstelling. Indien blijkt dat de hier bedoelde reserveringen niet kunnen worden benut op de manier die voor ogen staat, namelijk de mogelijkheden bieden om eerder te kunnen stoppen met werken, dan zullen partijen in overleg treden hoe de opgebouwde reservering anders ingezet kan worden. Hierbij is het uitgangspunt dat dit in relatie staat tot de oorspronkelijke doelstellingen van "Wend- en Weerbaarheid" en "Eerder stoppen met werken".

Bij de hier bedoelde verkenning gelden aanvullend de volgende uitgangspunten;

12. Het moet een toekomstbestendige regeling zijn die aansluit bij wetgeving of richtlijnen vanuit de overheid.
13. In de uitwerking van de regeling zal gestreefd worden naar een maximaal gebruik van fiscale mogelijkheden en eventuele externe financieringsbronnen.
14. De doelstelling is om de regeling zonder boetes (bv. RVU-boete) voor werknemers als EMO te realiseren.
15. Meegenomen wordt hoe de geldende Pensioen Vervroeging en de huidige senioren FIT-regelingen daarin kunnen worden meegenomen c.q. ingebracht.
16. Tevens wordt meegenomen de reeds aanwezige huidige regelingen, die eenzelfde doel hebben of hieraan raken, extra bij kunnen dragen aan de nieuwe regeling.
17. De regeling of regelingen zijn toegankelijk voor alle werknemers onder de cao, dus geen gesloten groep van werknemers.
18. De regeling is in het bijzonder belangrijk voor die werknemers werkzaam in “zware beroepen” waarbij ónder andere maar niet uitsluitend volcontinu-arbeid als onderscheidend kenmerk geldt.
19. De regeling zal worden opgezet als een collectieve regeling met betrekking tot de financiering. Een (nog te vormen) paritaire commissie zal gaan bepalen wie in welke categorie ‘zwaar werk/beroep’ wordt aangemerkt en hoeveel geld er dan beschikbaar is/hoeveel eerder gestopt kan worden. Indien de werknemer van de aangeboden regeling geen gebruik maakt dan vervalt de financiële bijdrage.
20. Het geld dat wordt gespaard of gereserveerd voor de regeling kan niet voor andere doeleinden worden ingezet.
21. Voorkeur is om tot keuzemogelijkheden voor de werknemer te komen om de opgebouwde rechten in te zetten als maatwerk, passend bij de ontwikkeling van de werknemers en het bedrijf.
22. Zowel de werknemer als werkgever dragen bij in de kosten van de regeling;
23. Werkgever spant zich aantoonbaar in richting zijn werkgeversorganisatie om de regeling op te tuigen.

Senioren Haven Fit Regelingen:

Geboortejaren 1957 tot en met 1959

Uitsluitend voor de werknemers in dienst van EMO en geboren in de kalenderjaren 1957, 1958 en 1959 die gebruik (gaan) maken van de Senioren Haven Fit Regeling om op 65 jaar te stoppen met werken, ontvangen een extra suppletie met een maximum van zes maanden (gerekend vanaf 65 jaar), ter grootte van € 3.097 bruto per maand, mits de werknemer in aanmerking komt voor de Dienstjarenpremie van de Senioren Haven Fit. De overige voorwaarden blijven ongewijzigd.

Geboortejaren 1960 en later

Medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1969 (latere geboortejaren volgen later) kunnen gebruik maken van de Basisregeling Senioren Haven Fit Regeling van 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw, van maximaal twee jaar voorafgaande aan deelname aan ESMW-regeling. Zie bijlage III van de EMO CAO.

Indien werknemers niet deelnemen aan de ESMW dan kunnen die medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1969 (latere geboortejaren volgen later) gebruik maken van de Senioren Haven Fit Regeling (inclusief de Basisregeling) tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw, van maximaal drie jaar voorafgaande aan de AOW leeftijd;

- Bij deelname voor 2 jaar dan in 1e jaar 75% werken en in 2^e jaar 70% werken;
- Bij deelname voor 3 jaar dan in 1^e en 2^e jaar 80% werken en in het 3^e jaar 75%.

4. Pensioenadvies

Er komt in de cao een toezegging dat de werknemer via HR een pensioenadvies kan aanvragen bij AON. EMO zal met AON overleggen over de inhoud van deze faciliteit. Op basis van de uitkomst van dit overleg zal uiteindelijk in de cao de definitieve toezegging tussen partijen worden vastgesteld.

5. Kolenfonds

Partijen zullen binnen afzienbare tijd paritair een aanvraag opstellen en indienen bij het zogenaamde kolenfonds. Een en ander conform de daaraan gestelde voorwaarden. Het kolenfonds is bedoeld om werknemers uit de hele kolenketen die gevolgen ondervinden door de sluiting van o.m. Onyx-centrale naar ander werk te begeleiden en of aanvullingen op lager loon of uitkeringen te verstrekken. EMO zal het verlies aan manuren als gevolg van deze sluiting(en) van de kolencentrale(s) berekenen en op een sociaal aanvaardbare manier opvangen i.s.m. FNV Havens.

6. Verlofsparen

EMO heeft haar zorg uitgesproken over het opgelopen saldo aan niet opgenomen vrije tijdsrechten. Het beleid is erop gericht dat deze dagen en uren worden opgenomen in het jaar waarin de rechten zijn verworven. Een en ander dusdanig dat er een gezonde balans blijft bestaan tussen werk en rust. Verder werkt een te hoog saldo aan vrijetijdsrechten negatief door op de balans van EMO.

Partijen hebben uitgesproken gezamenlijk te werken aan een oplossing. Daarvoor zullen opties worden verkend. Oplossingen die enerzijds de belangen van de werknemers en anderzijds de belangen van EMO dienen. In dit perspectief zal paritair worden verkend of en hoe de fiscaal verruimde verlofspaarregeling uitkomst kan bieden, mits deze regeling buiten de onderneming (bij een derde) vorm kan krijgen. Partijen zullen gezamenlijk met ondersteuning van een fiscalist deze optie technisch verkennen. Indien en voor zover dit uitkomst biedt, dan zullen partijen zich inspannen om eventueel e.e.a. op sectorniveau te onderzoeken en of vorm te geven.

Voorts zullen partijen verkennen hoe een keuzesysteem vorm kan krijgen. Een systeem waarmee de werknemer een teveel aan saldo kan aanwenden voor verschillende doelbestedingen. Gedacht kan daarbij worden aan eventueel verlofspaarregeling buiten de onderneming, sparen in het netto havenpensioen, bruto eenmalige uitbetaling van een teveel aan saldo van dagen of nog nader te bepalen andere voorzieningen.

90% Dagen voor werknemers vanaf 55 jaar

Partijen hebben de strekking van artikel 3.11 besproken en vastgesteld dat de hier bedoelde 90% dagen bedoeld zijn voor herstel. In dat licht is het de bedoeling dat deze dagen evenredig gespreid over het jaar en gespreid over de roosters worden ingeroosterd en opgenomen.

De constatering is dat de praktijk anders is. In lijn met de intentie om deze dagen te spreiden over het jaar is afgesproken dat het gespreid inplannen van deze dagen meer bewaakt gaat worden. Een en ander dusdanig dat de dagen worden gespreid en opname van deze dagen binnen een aaneengesloten tijdvak wordt uitgesloten.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij de betreffende dagen, met ingang van het kalenderjaar 2023 in

beginsel voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar vaststelt c.q. inroostert doch uiterlijk 2 maanden voorafgaand aan de datum van beoogde opname. Werkgever mag maximaal 2 ingeplande dagen per kalenderjaar weigeren. Het weigeren van deze ingeplande vrije dag dient op dezelfde wijze qua termijn te geschieden als bij andere verlofdagen. De werknemer mag deze geweigerde dagen vervolgens vrij inroosteren op een ander moment.

7. WW-wetswijzigingen (deel van artikel 2.4)

Partijen zijn overeengekomen dat de in artikel 2.4 bedoelde commissie bestaande uit 2 VAB- en 2 EMO-leden ondersteund door de Inkoopmanager, om te overleggen hoe deze faciliteit ingericht kan worden wordt gestart in het najaar 2022.

8. Veiligheidscultuur en –certificaat

Partijen onderschrijven het belang om binnen EMO de veiligheidscultuur naar een hoger niveau te brengen. Daarmee wordt bedoeld dat EMO verder groeit naar een organisatie waar via individuele en groepsinspanningen meer bewust wordt van het belang van veiligheid. Veiligheid dient daarmee prioriteit te krijgen. Partijen spreken uit om hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid te nemen, door de komende jaren het veiligheidsgedrag via onder meer training en voorlichting verder te ontwikkelen. In dit perspectief zijn partijen overeengekomen dat gefaseerd iedere operationele werknemer binnen een tijdvak van 5 jaren over een VCH-certificaat beschikt. Werkgever zal over de wijze waarop dit kan worden gerealiseerd afspraken maken met de Ondernemingsraad (VGWM-cie).

9. TD en TD spellen

Uitkomst werkgroep nieuw loongebouw TD zal tot een afronding komen voordat de nieuwe cao-tekst wordt vastgesteld. Een en ander dusdanig dat het nieuwe loongebouw in de cao wordt opgenomen, inclusief de nader vast te stellen ingangsdatum.

10. Interne arbeidspool

Tussen FNV Havens, EMO en EBS bestaat overeenstemming om inhoud te geven aan een HES “interne arbeidspool”. Doelstelling is dat in 2022 binnen EMO en EBS gewerkt kan worden met inleen vanuit deze arbeidspool.

EMO en EBS hebben dienovereenkomstig een adviesaanvraag ingediend bij de beide OR-en. Zodra sprake is van een definitief besluit, dan zal deze interne arbeidspool worden opgezet. FNV Havens, EMO en EBS zullen een aparte cao uitwerken. In eerste aanleg zal het aantal werknemers die in dienststreden worden gemaximeerd tot 40 personen. Impliciet wordt hiermee de bezetting van de EMO en EBS beschermd.

11. cao-tekst

Bij het vaststellen van de cao-tekst zullen naast de noodzakelijke aanpassingen op grond van de Wet en regelgeving, bepalingen zo nodig worden herschreven. Ook zal aandacht worden besteed of bepalingen kunnen worden verduidelijkt. Deze wijzigingen worden in overleg met de FNV Havens vastgesteld.

Artikelen uit vorige cao

Afspraken met een einddatum zullen aangepast worden met de expiratiedatum van 31 december 2023. Een en ander dusdanig dat de cao tekstueel klopt.

Alle andere CAO-artikelen worden geconsolideerd. Aldus door partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld d.d. donderdag 17 februari 2022.

namens

EMO
Jan de Wit

FNV-Sector Havens
Niek Stam