

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor operationele werknemers in dienst van

Matrans Rotterdam Terminal B.V.

1 januari 2020 t/m 31 december 2022

Copyright

© 2018 CAO-PARTIJEN

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

na d

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	3
DEFINITIES.....	5
HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST.....	6
Artikel 1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst.....	6
Artikel 1.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden.....	6
Artikel 1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden.....	6
Artikel 1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode.....	6
HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN.....	7
Artikel 2.1 Verplichtingen werkgever.....	7
Artikel 2.2 Verplichtingen vakorganisatie.....	7
Artikel 2.3 Verplichtingen werknemers.....	7
HOOFDSTUK 3: WERKNEMERSORGANISATIES.....	8
Artikel 3.1 Vakbeweging en onderneming.....	8
Artikel 3.2 Organisatieverlof.....	8
Artikel 3.3 Werkgeversbijdrage ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.....	9
HOOFDSTUK 4: IN- EN UITDIENSTREDING.....	9
Artikel 4.1 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen.....	9
Artikel 4.2 Indiensttreding.....	10
Artikel 4.3 Einde dienstverband.....	10
HOOFDSTUK 5: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR.....	10
Artikel 5.1 Dienstroosters.....	10
Artikel 5.2 Arbeidsduur / werktijden.....	11
Artikel 5.3 Overwerk.....	12
Artikel 5.4 Zon- en feestdagen.....	12
Artikel 5.5 Vakantie en verlof.....	13
Artikel 5.6 Bijzonder verlof.....	14
HOOFDSTUK 6: SALARISSEN EN TOESLAGEN.....	16
Artikel 6.1 Salarissen en overige betalingen.....	16
Artikel 6.2 Vakantietoeslag.....	17
Artikel 6.3 Schematoeslagen.....	17
Artikel 6.4 Overwerktoeslag.....	18
Artikel 6.5 Overige toeslagen.....	18
HOOFDSTUK 7: LEEFTIJD BEWUST PERSONEELSBELEID.....	18
Artikel 7.1 Budget leeftijdsbewust personeelsbeleid.....	18
Artikel 7.2 Senioren dagen.....	18
Artikel 7.3 Senioren FIT-regeling.....	18
HOOFDSTUK 8: ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	20
Artikel 8.1 Ziekte.....	20
Artikel 8.2 Re-integratie.....	20
HOOFDSTUK 9: COLLECTIEVE REGELINGEN.....	21
Artikel 9.1 Uitkering bij overlijden.....	21
Artikel 9.2 Pensioenen.....	21
Artikel 9.3 Vergoedingen.....	21
Artikel 9.4 Studiekostenregeling.....	22
Artikel 9.6 ANW Hiaat.....	23
Artikel 9.7 WGA en WIA excedentverzekeringen.....	23
Artikel 9.8 Gedifferentieerde WGA premie.....	24
Artikel 9.9 Interventieverzekering.....	24
HOOFDSTUK 10: GESCHILLEN.....	24
Artikel 10 Minnelijke oplossing van geschillen.....	24
HOOFDSTUK 11: DUUR EN ONDERTEKENING VAN DE OVEREENKOMST.....	25

BIJLAGE I	SOCIAAL BELEID	26
BIJLAGE II	FUNCTIELIJST	27
BIJLAGE III	SALARISSCHALEN (PER 1 JANUARI 2022)	30
BIJLAGE IV	ROOSTER (AANVULLEND)	31

DEFINITIES

1. Werknemer : de mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van Matrans Rotterdam Terminal B.V. van wie de functie is opgenomen in de als bijlage aan deze CAO gehechte functielijst. Als werknemers in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd zij die als vakantiewerker en/of stagiaire bij de werkgever werkzaam zijn.
2. Werkgever : Matrans Rotterdam Terminal B.V.
3. Dienst : duur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.
4. Rooster : een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.
5. Schematoeslag : toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald rooster / werkschema.
6. Basismaandsalaris : het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief de schematoeslag.
7. Schemamaandsalaris : basismaandsalaris plus schematoeslag.
8. Basisuurloon : 1/164 van het op werknemer van toepassing zijnde basismaandsalaris.
9. Pensioenfonds : Pensioen PGB
10. Verlengen : werkzaamheden van meer dan 15 minuten die aansluitend aan de dienst worden verricht.
11. Partner
 - a de gehuwde man/vrouw van de werknemer;
 - b de ongehuwde man/vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, wiens/wier partnerschap met de ongehuwde werknemer is geregistreerd, dan wel
 - c de ongehuwde man/vrouw met wie de ongehuwde; werknemer een samenlevingscontract is aangegaan dat is vastgelegd in een notariële akte.

HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST

Artikel 1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2020 t/m 31 december 2022 en vervangt alle afwijkende bepalingen in voorgaande (individuele) arbeidsovereenkomsten. De overeenkomst kan door elk der partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief, danwel per email met een ontvangstbevestiging van de andere partij.

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

Artikel 1.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van deze overeenkomst zijn vastgesteld, dan wel die omschreven, in de bijlagen en -overeenkomstig het in artikel 1.3 bepaalde - alsnog te hechten bijlagen.

Artikel 1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden

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

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van gezamenlijk overleg over de in deze overeenkomst genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode

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

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

Indien binnen een maand, na indiening van deze voorstellen, tussen partijen over de wijziging geen overeenstemming is bereikt, is de indienende partij gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand op te zeggen. Partijen komen voorts overeen dat, indien en voor zover door overleg tussen regering en het georganiseerde bedrijfsleven tijdens de looptijd van de overeenkomst een wijziging optreedt in de bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg wordt nagegaan of en op welke wijze hiertoe een voorziening zal moeten worden getroffen.

Hieruit voortvloeiende wijzigingen en/of aanvullingen worden aan deze overeenkomst gehecht.

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN

Artikel 2.1 Verplichtingen werkgever

1. De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, uitsluitend werknemers in dienst nemen die, voor zover wettelijk toegestaan, van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een Arbo-dienst.
2. De arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden aangegaan.
3. De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.
4. De werkgever is verplicht 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.
5. De werkgever verstrekt aan de werknemer de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.
6. De werkgever zal zich in het geval er sprake dient te zijn van het inhuren van personeel, bedienen van personeel in dienst van door de vakbonden erkende verhurende bedrijven. Hieronder worden niet begrepen wervings- en of opleidingstrajecten.

Artikel 2.2 Verplichtingen vakorganisatie

De ondertekenende werknemersorganisatie zal bevorderen dat haar leden aan Matrans Rotterdam Terminal B.V. voor het verrichten van arbeid aan hun werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel 1.2 genoemde en zullen zich slechts op deze voorwaarden voor arbeid bij de werkgever beschikbaar stellen en hun werkzaamheden verrichten.

Artikel 2.3 Verplichtingen werknemers

1. Werknemers die in het bezit zijn van de daarvoor vereiste kwalificaties, kunnen in principe op alle binnen het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt.
2. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij derden verrichten.
3. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen en eventueel verstrekte bedrijfskleding te dragen en/of te gebruiken.
4. Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen, waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat hij deze geheim behoort te houden.
5. Werknemer is verantwoordelijk voor de hem toevertrouwde apparatuur, bedrijfsmiddelen enz. en is gehouden deze oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming te gebruiken.

6. Werknemer is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op een juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt.

HOOFDSTUK 3: WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel 3.1 Vakbeweging en onderneming

De werkgever zal de oprichting van een vakbondsafdeling of ledengroep door contracterende werknemersorganisaties niet in de weg staan.

1. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal -in overleg met de werkgever en voor zover de werksituatie dit toelaat- de gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
2. Indien mogelijk stelt werkgever voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden ruimte beschikbaar. Dit overleg zal zoveel mogelijk buiten werktijd plaatsvinden.
Werkgever stelt een regeling op, waarbij onder meer bepaald wordt welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.
De werkgever behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
3. Mocht met betrekking tot het bovenstaande verschil van inzicht bestaan over de wijze waarop één en ander geïnterpreteerd moet worden, dan zal hierover tussen CAO partijen overleg worden gepleegd.

Artikel 3.2 Organisatieverlof

1. Aan een werknemer die lid is van een werknemersorganisatie, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van schemamaandsalaris- hierna te noemen organisatieverlof- voor de volgende activiteiten:
 - a het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
 - c voor bijeenkomsten van de sectorraad
 - d voor bijeenkomsten van de bedrijfsafdeling
2. Hierbij gelden de volgende maxima:
 1. Per werknemersorganisatie wordt in totaal per georganiseerde werknemer een halve dag organisatieverlof per jaar toegekend waaraan de werknemers onder de in lid 1 genoemde voorwaarden kunnen deelnemen, met een maximum van 23,25 uur per jaar voor de in lid 1 onder a en b genoemde activiteiten.
Daarenboven hebben:
leden van de sectorraad recht op maximaal 23,25 uur verlof per jaar per georganiseerde werknemer voor het bijwonen van vergaderingen van de sectorraad;
bestuurders van de bedrijfsafdeling maximaal 15,5 uur per jaar en
delegatieleden voor de CAO onderhandelingen de daarvoor benodigde tijd.

In bijzondere gevallen kan dit aantal - in overleg tussen partijen - worden verhoogd;

2. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding 1) van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholing, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
3. Het toekennen van één of meer organisatieverlofdagen zal alleen geschieden op aanvraag van de betreffende werknemersorganisatie onder opgave van de naam van de werknemer, waarvoor het organisatieverlof wordt aangevraagd.
4. Het verlof dient tijdig te worden aangevraagd.

Artikel 3.3 Werkgeversbijdrage ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten

Over de in artikel 1.1 genoemde periode zal de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de contracterende werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings-, en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO.

HOOFDSTUK 4: IN- EN UITDIENSTREDING

Artikel 4.1 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

1. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal- mede op basis van adviezen van de Arbodienst- zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze ook in het arbeidsproces betrokken zullen blijven. Uitgangspunten hierbij zijn:
 - i. Werkgever zal zich inspannen werknemers met een arbeidsgeschiktheidpercentage van > 65% in dienst te houden.
 - ii. Indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid zal de werkgever alle maatregelen nemen die het mogelijk maken om maximaal gebruik te maken van de restverdiencapaciteit van de werknemer.
2. Werknemers zijn verplicht mee te werken aan op de functie gerichte opleidingsprogramma's.
3. Tewerk te stellen werknemers
De werkgever zal, voor het verrichten van werkzaamheden in functies vallende onder deze CAO, bij voorkeur gebruik maken van werknemers die bij haar in vaste dienst zijn.
4. Fusies en reorganisaties
Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels (2015) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:
 - bij voorgenomen ingrijpende reorganisaties, fusie, inkringing of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en vakorganisaties tijdig worden ingelicht en in de

1) De hoogte van de vergoeding bedraagt circa € 286,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

- gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, die een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 4.2 Indiensttreding

De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd, tenzij een arbeidsovereenkomst voor een termijn korter dan 2 jaar is overeengekomen. Dan geldt een proeftijd van een maand. Met ingang van 1 januari 2015 kan voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een contractduur van 6 maanden of korter geen proeftijd worden overeengekomen.

Artikel 4.3 Einde dienstverband

Het dienstverband eindigt:

- door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van de wettelijke bepalingen;
- ontslag op staande voet of wegens dringende redenen;
- door overlijden van de werknemer;
- met ingang van de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

HOOFDSTUK 5: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

Artikel 5.1 Dienstroosters

1. Werkweek

De werkweek kan afhankelijk van het rooster alle dagen van de week van maandag tot en met zondag omvatten.

2. Schaft

Werknemer heeft een dagelijkse schaft (30 minuten). Schafttijden kunnen, indien dit om organisatorische of operationele gronden noodzakelijk is, door werkgever worden vervroegd of verlaat met ten hoogste één uur voor individuele of groepen werknemers, alsmede voor afdelingen of delen van het bedrijf. De aanzegging hiervan dient uiterlijk een half uur voor de aanvang van de nieuwe schafttijden te hebben plaatsgevonden.

3. Verlenging van dienst.

- a Is het noodzakelijk de werktijden binnen het object aan de waterzijde te verlengen dan is verlenging met maximaal één, anderhalf of twee uur per dag mogelijk, mits het werk ook binnen die tijd af kan komen. De aanzegging hiervan dient anderhalf uur voor het einde van de dienst te hebben plaatsgevonden (aantal: per week per werknemer maximaal drie keer verlengd worden en per twee weken maximaal vijf keer).
- b Alleen bij een technische storing aan het materiaal kan het aanzeggen tot uiterlijk één uur voor het einde van de dienst plaatsvinden. Indien de aanzegging later dan anderhalf uur voor het einde van de dienst plaatsvindt, wordt altijd twee uur verlengd.

4. Roosters

- a Werknemers werken volgens een vastgesteld rooster.

- b Werknemers, tewerkgesteld in een (volcontinu) rooster waarin weekenddagen zijn opgenomen, zijn verplicht op die dagen arbeid te verrichten.
 - c Werkgever zal incidentele wijzigingen in het rooster zoveel mogelijk een maand, maar in ieder geval uiterlijk een week van tevoren aan werknemer mededelen.
 - d Werknemer ontvangt van werkgever mededeling van het rooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
 - e Omspillen op verzoek van de werkgever heeft voor werknemer geen salaris consequenties. Indien sprake is van omspillen naar "dure" uren dan vindt uitkering plaats op basis van de in art. 9.3 genoemde vergoedingen.
 - f Werknemers in de expeditie en reachstackerchauffeurs kunnen (uiterlijk drie dagen van tevoren) worden verzocht om in de dagdienst of in de avonddienst anderhalf uur eerder te komen werken (vanaf 05:45 uur of 13:45 uur) en dus ook anderhalf uur eerder te stoppen (13:45 uur of 21:45 uur). Over de verschoven uren wordt per uur een toeslag van 0,18% van het basismaandsalaris betaald. Indien er onvoldoende vrijwilligers zijn, kan de werkgever maximaal 6 werknemers per dagdienst en 2 werknemers per avonddienst aanwijzen om in een verschoven dienst te komen werken, waarbij niettemin zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met privé-omstandigheden van de werknemer. Aanwijzing van werknemers dient uiterlijk drie dagen van tevoren te worden gedaan en dient zodanig te geschieden dat niet steeds dezelfde werknemers worden verplicht.
5. In het rooster is een verplichte klosdag per drie weken of per vier weken opgenomen (DDA of DA rooster). Deze dag kan vallen op zaterdag of zondag met de daarbij behorende schematoeslag van 14% of 17,5%. De klosdagen zullen volgens rooster worden ingeroosterd. De roosters worden per 1 januari 2020 zodanig aangepast dat de werkweek waarin de klosdag valt, niet langer is dan 5 dagen, waarin de werknemers hun compensatiedag naar keuze voor of na de klosdag kunnen inroosteren.

Avonddiensten worden alleen ingeroosterd als er op de klosdag 's avonds een boot voor de kant ligt. De inzet op de zaterdagavond kan eens per kwartaal verplicht worden. De werknemer wordt dan uiterlijk op de woensdag daarvoor aangezegd. Voor de inzet op de kloszaterdagavond ontvangt de werknemer een toeslag van 50 euro bruto.

Werknemers kunnen op de kloszondag worden opgeroepen voor een middagdienst of avonddienst. Indien dit het geval is, ontvangen zij daarvoor een extra vergoeding van € 30,00.

Artikel 5.2 Arbeidsduur / werktijden

De normale arbeidstijd bedraagt in de dagdienst 37,50 uur per week. In de avonddienst wordt een kwartier langer gewerkt.

De roostertijden worden vanaf 1 oktober 2021 als volgt aangepast:

Dagdienst:	07:15 – 15:15 uur met 30 minuten schaft
Middagdienst:	11:30 – 19:45 uur met 30 minuten schaft (uitsluitend op basis van vrijwilligheid)
Avonddienst:	15:15 – 23:15 uur met 30 minuten schaft
Nachtdienst:	23:15 – 07:30 uur met 30 minuten schaft (uitsluitend op basis van vrijwilligheid).

De koffiepauze is afgeschaft.

Artikel 5.3 Overwerk

1. Incidentele overschrijdingen (maximaal één maal per week) van de normale dagelijkse arbeidsduur van 15 minuten of korter worden geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur, waarvoor geen vergoeding verschuldigd is.
2. Wanneer in opdracht van werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het voor werknemer geldende rooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk en is in afwijking van het bepaalde in de vorige alinea direct ingaand compensatievergoeding verschuldigd.
3. Voor de berekening van overuren zullen gedeelten van minder dan een kwartier buiten beschouwing worden gelaten en gedeelten van een kwartier of meer op halve uren naar boven worden afgerond. Gewerkte uren in overwerk worden eens per maand (acheraf) in geld of tijd gecompenseerd.
Gewerkte uren in overwerk dienen uiterlijk binnen drie maanden na het kalenderjaar als tijd voor tijd in hele dagen of diensten opgenomen te worden. Niet opgenomen dagen worden daarna door de werkgever aangewezen.
4. Per gewerkt uur is een percentage van het basismaandsalaris verschuldigd volgens de regeling opgenomen in art. 9.3.
Voor de berekening van overwerk, kan de tijd voor de aanvang en na afloop der taak of dienst worden samengevoegd; af te rekenen per half uur.
Indien korter dan 1 uur is gewerkt, is betaling van 1 uur verschuldigd.

Artikel 5.4 Zon- en feestdagen

1. Feestdagen
Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
 - nieuwjaarsdag
 - eerste en tweede paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - eerste en tweede pinksterdag
 - eerste en tweede kerstdag
 - Koningsdag (27 april)
 - Bevrijdingsdag (5 mei, in lustrumjaren)
2. Werken op feestdagen
 1. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de feestdag samenvalt met een klosdag en er een zeeschip voor de kant ligt. Werknemers zijn alsdan verplicht op deze dagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten.
 2. Voor de toepassing van dit artikellid worden feestdagen geacht in te gaan om 18.00 uur voorafgaande aan de betreffende dag en te eindigen bij aanvang van de dagdienst volgend op de feestdag.
 3. Er hoeft niet te worden gewerkt van 24 december aanvang avonddienst tot 26 december aanvang dagdienst en van 31 december aanvang avonddienst tot 1 januari aanvang avonddienst. Werknemers zijn in voorkomende gevallen verplicht mee te werken aan de verlengde dagdienst conform artikel 5.1.3.
 4. Door de leiding van het bedrijf kan worden beslist, dat op een feestdag niet of op gereduceerde sterkte wordt gewerkt. Indien niet op een feestdag hoeft te worden gewerkt, zal dat uiterlijk 24 uur van tevoren aan de betrokkenen worden

medegedeeld.

5. Indien op zon -en feestdagen wordt gewerkt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, de aanvangs -en eindtijden, verlengen en overwerk, als op normale werkdagen.

Artikel 5.5 Vakantie en verlof

1. Vakantie

- a Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

De werknemer, die gedurende een volledig vakantiejaar in vaste dienst arbeid verricht, of ongeschikt is te werken wegens ziekte en/of ongeval, verwerft met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak in dat jaar op 5 maal het aantal bedongen arbeidsdagen per week.

Voor de toepassing van deze aanspraak zal worden uitgegaan van 25 vrije dagen voor de niet- volcontinu- diensten.

- b Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter is dan 12 maanden, verwerft de betrokken werknemer aanspraken op een evenredig deel volgend het hierna vermelde rooster.

Aantal diensten waarop vakantie aanspraak bestaat	aantal maanden dienstverband in enig jaar											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vakantie bij niet-volcontinu dienst	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

2. Opnemen jaarlijkse vakantie

- a De vakantiedagen dienen zoveel mogelijk te worden opgenomen in het jaar waarin zij worden opgebouwd. De tijdstippen / het tijdstip waarop deze worden opgenomen, wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Daarbij zal, met inachtneming van alle redelijkheid en billijkheid en voor zover mogelijk, voorrang worden gegeven aan de wensen van werknemers met schoolgaande kinderen voor de periode van de schoolvakanties.
- b De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van maximaal drie weken. Werknemers kunnen om een langere aaneengesloten vakantieperiode verzoeken. Indien dit mogelijk is, wordt deze wens ingewilligd.
- c De wettelijke vakantiedagen (20 bij een voltijds dienstverband) dienen vóór 1 april van het volgende vakantiejaar te zijn opgenomen tenzij in overleg anders is bepaald.
Indien geen afspraken hierover zijn gemaakt kan werkgever per 1 april overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende dagen uit het vorige vakantiejaar.
- d Vakantiedagen, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend vijf naar na de datum waarop deze zijn verworven, verjaren.
- e De werknemer kan, voor vakantie en verlofdagen tezamen, per kalenderjaar vier dagen in een klosweekend vrij nemen. Een en ander binnen de geldende afwezigheidsregels. Indien de werkzaamheden dit toelaten, kan een medewerker in overleg met de werkgever vaker verlof in het klosweekend opnemen.

na 4

f Een werknemer kan zijn vakantie niet in de opzeggingstermijn opnemen.

Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende (schema)maandsalaris doorbetaald.

3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking kunnen de nog niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald.
4. Ingeval de dienstbetrekking voortijdig wordt beëindigd, kan de werkgever teveel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris c.q. andere emolumenten.
5. De werknemer kan maximaal 5 verlofdagen per jaar kopen of verkopen. Het tarief voor een verlofdag is het basisuurloon volgens de salarisstroom, vermeerderd met de schematoeslag en de vakantietoeslag, maal 7,75 uur.
6. Werknemers kunnen bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd gebruik maken van ten hoogste drie 90%-dagen per jaar. Over deze dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het salaris vergoed dat normaalgesproken bij arbeid zou worden verdiend. 90%-dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden niet in geld uitbetaald. 90%-dagen kunnen niet worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Het aantal dagen in een kalenderjaar wordt pro rata vastgesteld. Bij aaneengesloten ziekte van twee maanden of langer of bij beëindiging van het dienstverband wordt het aantal 90%-dagen dat kan worden gebruikt proportioneel lager vastgesteld.

Artikel 5.6 Bijzonder verlof

1. Kort verzuim

1. In de volgende gevallen wordt verlof met behoud van schemamaandsalaris verleend voor zover werknemer op die dag zou moeten werken en de gelegenheid ook bijwoont resp. benut:

1 dag bij:

- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters.
- haar/zijn 25-, en 40 jarig huwelijk;
- het 25-,40-,50-,60- en 70 jarig huwelijk van (stief)ouders of schoonouders;
- overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één van haar/zijn grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoon- dochters en kleinkinderen.

2 dagen bij:

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

2 dagen (ten hoogste) voor:

- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.

de werkgever bepaalt naar redelijkheid een langere tijd, wanneer het examen meer dan twee dagen verzuim nodig maakt.

- verhuizing (maximaal 1 maal per jaar).

na 

4 dagen bij:

- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende eigen, stief- of pleegkinderen;
- overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders als voor de begrafenis/crematie wordt zorg gedragen.

(per 1 januari 2019: de arbeidsduur die de werknemer per week werkt) bij:

- bevalling van de echtgenote.

2. Bezoek aan specialist, tandarts, huisarts of fysiotherapeut dient zoveel mogelijk in de eigen tijd te geschieden. Mocht dat niet mogelijk zijn dan zal werkgever naar billijkheid en behoefte vrijaf geven met behoud van het schemamaandsalaris.
3. Rechten op grond van de kortverzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die naar genoegen van de werkgever kunnen aantonen dat zij een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.
4. Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.
5. Voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij gegeven worden met behoud van het schemamaandsalaris of aanvulling tot dat salaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft en de verplichting niet buiten werktijd kan plaatsvinden.
Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit de door werknemer begane strafrechtelijke feiten of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

2. Calamiteiten en zorgverlof

Calamiteitenverlof

Werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer werknemer 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.

Kortdurend zorgverlof

Werknemer kan per jaar maximaal 10 dagen (naar rato wanneer werknemer parttime werkt) zorgverlof opnemen volgens de wettelijk vastgestelde regels om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer ten genoegen van de werkgever kan worden aangetoond dat de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. De werknemer heeft alsdan recht op doorbetaling van 70% van zijn schemamaandsalaris.

De werkgever kan het verlof op grond van zwaarwichtig bedrijfsbelang weigeren.

HOOFDSTUK 6: SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 6.1 Salarissen en overige betalingen

1. Algemeen

Functies zijn ingedeeld in functiegroepen en bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. In bijlage II zijn de functielijsten opgenomen en in bijlage III de salarisschalen.

Periodiek bij promotie. De werknemer die promotie maakt en ingedeeld wordt in een hogere functieschaal, bouwt conform de huidige situatie in de maand van overplaatsing en de daarop volgende 2 maanden ervaring in de nieuw toegewezen functie op. Na deze periode wordt deze werknemer in de bij de nieuwe functie behorende salarisschaal ingedeeld. De inschaling vindt plaats in de eerste salarisstap waarin het salarisbedrag hoger is dan het salaris dat de werknemer tot het moment van promotie ontving. Op de datum waarop de jaarlijkse periodiek wordt toegekend, maakt de werknemer een loonstap in de nieuwe salarisschaal. Indien de promotiedatum samenvalt met de jaarlijkse verhoging van de loonstap, dan zal de salarisstap worden toegekend in de nieuwe loonschaal. De salarisstap zal schriftelijk bevestigd worden.

2. In bijzondere gevallen kan van de in lid 1 van dit artikel beschreven loonregeling worden afgeweken, indien hierover tussen de contracterende partijen overeenstemming is bereikt.

3. Algemene salarisaanpassing van het basismaandsalaris op basis van prijsindexering

1. Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI).
2. De prijscompensatie wordt gebaseerd op de CBS-consumentenprijsindex voor "CPI alle huishoudens - afgeleid oktober-oktober (2015=100)".
3. Bij een daling van de prijsindex zal een vermindering van het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen (tenzij anders overeengekomen) plaatsvinden.
4. Bij de toepassing van deze prijs indexeringsregeling wordt steeds van de voorlopige CBS-consumentenprijsindex "alle huishoudens - afgeleid" uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

4. Waarneming hogere functie

Indien tewerkstelling in een andere en tevens hoger gesalarieerde functie op meer dan 5 achtereenvolgende dagen of diensten plaatsvindt dan zal over alle dagen van de tewerkstelling in de hogere functie het hogere salaris worden betaald.

Indien de tewerkstelling in een andere en tevens hoger gesalarieerde functie buiten de blokken van 5 dagen op jaarbasis meer bedraagt dan 21 dagen dan zal over alle dagen van de tewerkstelling in de hogere functie het hogere salaris worden betaald.

Indien betrokkene in opleiding wordt genomen voor een hogere functie, dan geldt gedurende de opleidingsperiode bovenstaande regeling niet.

5. Uitbetaling salaris

- a. De uitbetaling van het salaris en eventuele toeslagen (met uitzondering van de vakantietoeslag) vindt maandelijks plaats in de laatste week van de maand doch zodanig dat het salaris op de laatste werkdag van de maand ter beschikking van de werknemer staat.
- b. De afrekening van het overwerk en eventuele andere emolumenten geschiedt, mits tijdig bij de salarisadministratie ingediend, bij de betaling in de eerstvolgende

maand.

- c. De werkgever verstrekt maandelijks aan de werknemer een schriftelijke specificatie van het salaris en de inhoudingen daarop.
5. Naast toepassing van het systeem van Automatische Prijscompensatie worden de lonen gedurende de looptijd met de volgende percentages verhoogd:
- 1,00% per 1 januari 2020;
 - 0,50% per 1 januari 2021;
 - 0,50% per 1 januari 2022.
6. Voorts worden aan de werknemers onder de CAO de volgende uitkeringen gedaan:
- € 500 bruto bij de eerste salarisbetaling na goedkeuring van het onderhandelingsresultaat;
 - € 500 bruto in december 2021;
 - € 500 bruto in september 2022.

Artikel 6.2 Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8,33% van het schemajaarsalaris (overwerk is niet van toepassing) zoals dit geldt op het moment van uitkering over de periode juli afgelopen jaar tot met juni lopend jaar.
2. De vakantietoeslag zal tegelijk met de salarisbetaling over de maand mei worden betaald.
3. Indien de werknemer niet gedurende de gehele in lid 1 genoemde periode in dienst is geweest of minder dan voltijd heeft gewerkt, ontvangt hij deze uitkering naar rato.

Artikel 6.3 Schematoeslagen

Een werknemer die in een rooster werkt ontvangt afhankelijk van het rooster een toeslag. Deze percentages gelden als een vaste toeslag, waarin afzonderlijke toeslagen voor avond - arbeid en weekeidarbeid zijn opgenomen.

Overzicht:

- DDA rooster (zonderklos) 8,25%
- DDA rooster (met klos): 14%
- D/A rooster (met klos): 17,5%
- D/A rooster (zonder klos): 14% (voor medewerkers in dienst voor 1 juli 2021)

Werknemers waarvoor, anders dan op eigen verzoek sprake is van tewerkstelling in een lager gehonoreerde functie en/of het rooster wordt gewijzigd in een rooster dat met een lagere toeslag wordt beloond, zal voor ieder dienstjaar een afbouw van twee maanden plaatsvinden.

Het af te bouwen bedrag zal gelijkmatig over de maanden worden verspreid.

Aanvullend afspraken:

Werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd zullen vanaf 1 januari 2022 in een 1-op-1 dienst, met één maal in de vier weken een klosdienst werken en hebben jaarlijks twee aanwijsbare ADV-dagen. De bijbehorende schematoeslag is 17,5%.

Werknemers die op 1 juli 2021 een dienstverband hebben voor onbepaalde tijd kunnen er eveneens voor kiezen om in deze 1-op-1 dienst te gaan werken. Daarbij hebben zij echter ook de keuze om deze 1-op-1-dienst zonder klos te lopen. In dat geval behouden zij de huidige schematoeslag van 14%.

Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die in de 1-op-1 dienst gaan werken (met of zonder klos), ontvangen éénmalig € 500 netto.

Artikel 6.4 Overwerktoeslag

Het overwerk wordt beloond conform het in art. 9.3 opgenomenpercentage.

Artikel 6.5 Overige toeslagen

1. Werknemers die op basis van artikel 5.1.4 c zijn ingeroosterd ontvangen de bij die dienst behorende lonen zoals is opgenomen in art. 9.3. Daarenboven wordt per gewerkte dienst een schematoeslag op basis van artikel 6.3 toegekend.
2. Werknemer ontvangt over de gewerkte uren op een feestdag een uitbetaling van 200%. Indien een zogenaamde klosdag op een feestdag valt wordt de geldende uitbetaling aangevuld tot 200%.
De toeslag kan worden genoten in geld of tijd naar keuze van de werknemer.
Alle toeslagen worden betaald over het basisuursalaris.

HOOFDSTUK 7: LEEFTIJD BEWUST PERSONEELSBELEID

Artikel 7.1 Budget leeftijdsbewust personeelsbeleid

1. In het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid reserveert werkgever gedurende de onder 1.1. genoemde periode jaarlijks 1% van het basisjaarsalaris ten behoeve van levensfasebewust personeelsbeleid.

Artikel 7.2 Seniorendagen

1. Voor de duur van deze cao, 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022 worden aan werknemer vanaf 50 jaar per kalenderjaar seniorendagen toegekend volgens onderstaand schema. De dagen worden toegekend in het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt.

Werknemer	Aantal seniorendagen per kalenderjaar
Vanaf de leeftijd van 50 jaar tot en met 54 jaar	1
Vanaf de leeftijd van 55 jaar tot en met 59 jaar	2
Vanaf de leeftijd van 60 jaar en ouder	5

Werknemer kan de dagen in overleg met de werkgever opnemen. Seniorendagen die in het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd niet zijn opgenomen vervallen.

2. De regeling wordt gefinancierd uit het budget levensfasebewust personeelsbeleid: 1,0% van de loonsom per jaar, (art. 7 lid 1 cao).
3. De werknemer die deelneemt aan de Senioren Fit-regeling (art. 7.3) behoudt het recht op het aantal seniorendagen conform bovenstaande tabel

Artikel 7.3 Senioren FIT-regeling

De werknemer uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 die voldoet aan de voorwaarden van de regelingen van SVBPVH en/of STIVU kan er voor kiezen voorafgaand aan zijn zelfgekozen pensioendatum gebruik te maken van de volgende varianten van de Senioren Haven Fit-regeling:

Variant A: Gedurende maximaal 4 jaar 80% werken – 90% salaris – 100% pensioenopbouw

Variant B : Gedurende maximaal 2 jaar 80% werken – 100% salaris – 100% pensioenopbouw

Variant C : Gedurende maximaal 2 jaar 70% werken – 90% salaris – 100% pensioenopbouw

Indien onverhoopt zou blijken dat één of meer werknemers uit de genoemde leeftijdscategorie niet onder de SVBPVH en/of STIVU-regelingen valt, treden cao partijen in overleg over hoe daarvoor een oplossing kan worden gevonden.

Indien de werknemer kiest voor een pensioenleeftijd van 65 jaar of eerder, ontvangt hij een jaar voor deze pensioenleeftijd een dienstjarenpremie van één basismaandsalaris plus schematoeslag bruto. De werkgever faciliteert voor werknemers van 60 jaar of ouder dat zij adviesgesprekken kunnen voeren met een deskundige over de financiële consequenties van deelname aan de Senioren Haven Fit-regeling en pensionering.

Deze regeling geldt onder voorbehoud van de goedkeuring SVBPVH. De vrije dagen worden in het rooster vastgelegd. Werknemer en werkgever zullen overleggen over wanneer deze vrije dagen zullen worden ingeroosterd. Uitgangspunt is een vaste dag, de wens van de werknemer is leidend. De werkgever kan werknemer de voorgestelde dag alleen weigeren en een alternatief voorstellen indien meerdere werknemers gebruik willen maken van de regeling en op dezelfde dag vrij willen nemen. Uitgangspunt is dat de aanwezigheid van de vaste bezetting evenredig over de week is verdeeld. De werkgever informeert de ondernemingsraad over alle in dit kader met werknemers gemaakte roosterafspraken.

Aanvullend afspraken Senioren FIT-regeling

Geboortejaren 1950-1959

Werknemers met de geboortejaren tot en met 1959 die ten minste vijf jaar in dienst zijn bij MRT (of SCA) die eerder dan 12 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treden, ontvangen voor iedere maand meer dan 12 maanden eerdere uitdiensttreding dan de AOW-gerechtigde leeftijd € 1.847,- bruto per maand als extra compensatie. Voor de eerste twaalf maanden komt men in aanmerking van de dienstjarenpremie indien men voldoet aan de criteria gesteld door SVBPVH. Daarbij hoort onder andere dat men minimaal zes maanden deelneemt aan de Senioren Fit Regeling (SFR).

Geboortejaren 1960-1969

Vanaf vier jaar voor de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd kunnen werknemers uit de geboortejaren 1960 tot en met 1969 die ten minste vijf jaar in dienst zijn bij MRT (of SCA) gebruik maken van de Senioren Fit Regeling met 80% werken, 90% salaris en 100% Pensioenpremie.

Werknemers die conform het Zwaar Werk model van FNV Havens 100% zwaar werk hebben verricht ontvangen bij uit dienst treden bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd tot aan AOW gerechtigde leeftijd de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 1847,- bruto pro rato per maand (2021; het gebruteerde bedrag voor ongehuwden). Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode tussen het moment van stoppen en de AOW-gerechtigde leeftijd gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250,- pro rato per maand. Indien dit niet mogelijk is wordt zover fiscaal mogelijk en toegestaan deze compensatie ter beschikking gesteld om het pensioenkapitaal/de pensioenuitkering te verhogen.

na 

Voorgemeld bedrag wordt vanaf 1 januari 2022 jaarlijks geïndexeerd met APC. Werknemers die conform het Zwaar Werk model van FNV Havens een lager percentage zwaar werk hebben verricht, ontvangen bovenstaande bedragen bij uitdiensttreding vanaf of na het bereiken van de 65-jarige leeftijd naar rato van het lagere percentage. De bovenstaande toezeggingen voor de geboortejaren 1960-1969 zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU belasting wordt geheven. MRT zal echter gezamenlijk met FNV Havens richting de politiek optrekken om de fiscale regels aan te passen.

Artikel 7.4 Aanpassing rooster

Werknemers die de leeftijd van 63 jaar hebben bereikt en werknemers die deelnemen aan de Senioren Haven Fit regeling krijgen het recht om hun rooster te veranderen in een patroon van 5 weken dagdienst en 1 week avonddienst. De schematoeslag verandert dan niet. Werknemers die in enig kalenderjaar voor het eerst van deze mogelijkheid gebruik willen maken, dienen dit voor oktober voorafgaand aan dat kalenderjaar te melden bij het management.

HOOFDSTUK 8: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 8.1 Ziekte

Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt. Bij arbeidsongeschiktheid dient werknemer ten spoedigste, en in ieder geval voor aanvang dienst werkgever in kennis te (laten) stellen.

1. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval ontvangt de werknemer voor de duur van maximaal 104 weken een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling tot 100% van zijn schemamaandsalaris zoals dat gold op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
2. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de WIA genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
3. Wanneer er sprake is van een arbeidsgeschiktheidpercentage van meer dan 65% ontvangt de werknemer indien hij zijn volledige restcapaciteit benut gedurende twee jaar na de eerste ziektedag minimaal het salaris dat hem zou zijn toegekomen als was hij volledig arbeidsgeschikt.

Artikel 8.2 Re-integratie

1. Indien na afloop van de eerste 104 weken ziekte de WIA - uitkering niet of later ingaat doordat werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA - uitkering uit te stellen of doordat de UWV werkgever een sanctie heeft opgelegd, dan behoudt de werknemer zijn op dat moment uitbetaalde inkomen tot het moment waarop de WIA uitkering ingaat.
2. Interne re-integratie
Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
3. Wanneer intern geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen en de werknemer niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor

de functie, dan zal de werknemer extern gereïntegreerd worden.

4. **Externe re-integratie**
Werknemer wordt bij een externe re-integratie begeleid door een re-integratiebedrijf. De eerste zes maanden van een re-integratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detacheringbasis. De werknemer wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.
Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt de werknemer, gerekend vanaf de eerste dag van ziekmelding bij de nieuwe werkgever over maximaal 104 weken, een aanvulling tot het oude schemasalaris.
5. **Passende arbeid**
Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
Indien de werknemer 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 de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan er vanuit dat de UWV binnen zes weken na het indieningsverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loonbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.
6. **Voorlichting**
Werkgever zorgt voor voorlichting aan werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, aanvraag Arbeidsongeschiktheidsuitkering en aanvraag persoonsgebonden budget. Daarnaast specifieke informatie tijdens ziekte over verplichtingen.
Er wordt van uitgegaan dat ook de werknemer zich maximaal inspant in het re-integratieproces (Wet Poortwachter).

HOOFDSTUK 9: COLLECTIEVE REGELINGEN

Artikel 9.1 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen het salaris over de maand van overlijden, alsmede een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn basis- c.q. schemamaandsalaris.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan de nagelaten betrekkingen krachtens wettelijke sociale verzekeringen worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 9.2 Pensioenen

Werknemers zijn verplicht deel te nemen in de regeling van het pensioenfonds PGB. Sinds 1 april 2010 betaalt werkgever 60% van de pensioenpremie.

Artikel 9.3 Vergoedingen

1. **Schematoeslag / ADV**
 - D-dienst: De basis schematoeslag bedraagt exclusief kloszaterdag of -zondag 8,25% en inclusief kloszaterdag of -zondag 14% & 4 ADV (1 per halfjaar aan te wijzen).

na 

- C-dienst: De basis schematoeslag bedraagt exclusief kloszaterdag of -zondag 14% en inclusief kloszaterdag of -zondag 17,5% & 2 ADV (allebei aan te wijzen).

Toelichting / overgangsregeling:

Werknemers die op 1 juli 2021 een dienstverband hebben voor onbepaalde tijd kunnen er eveneens voor kiezen om in deze 1-op-1 dienst te gaan werken. Daarbij hebben zij echter ook de keuze om deze 1-op-1-dienst zonder klos te lopen. In dat geval behouden zij de huidige schematoeslag van 14%.

Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die in de 1-op-1 dienst gaan werken (met of zonder klos), ontvangen éénmalig € 500 netto.

Werknemers die op 1 juli 2021 een dienstverband hebben voor onbepaalde tijd, houden vier ADV-dagen, waarvan de werkgever er één per half jaar mag aanwijzen. Aanwijzing geschiedt uiterlijk een dag van tevoren.

- 2. Avonddiensttoeslag kloszaterdag**
Werknemer die op de kloszaterdag (artikel 5.1.5) wordt ingezet op de avonddienst ontvangt een toeslag van € 50,-.
- 3. Overwerkvergoeding**
De overwerkvergoeding per uur bedraagt 1,1% van het basismaandsalaris.
- 4. Omspillen**
Voor het omspillen op verzoek van de werkgever zoals bedoeld in 5.1.4.e naar een late dienst wordt een toeslag gegeven van 1% van het basis maandsalaris per gewerkte dienst.
- 5. Maaltijdvergoeding**
Werknemers die aansluitend aan een dienst meer dan twee uur moeten overwerken hebben recht op een bruto maaltijdvergoeding van € 7,50.
- 6. Reiskostenvergoeding**
Werknemers ontvangen een reiskostenvergoeding voor woon – werkverkeer van € 0,19 per gereden kilometer per gewerkte dienst met een maximum van € 250,- per maand. Deze reiskostenvergoeding wordt bruto uitbetaald.
- 7. Reiskostenvergoeding overwerk weekend**
Werknemers die in het weekend een extra dienst overwerken en deze niet in tijd voor tijd laten compenseren ontvangen met ingang van 1 januari 2013 een tegemoetkoming in de reiskosten woon werk verkeer naar rato van de reiskostenvergoeding per maand (1/21,75 van de vergoeding per gewerkte dienst).
- 8. Instructeurs**
Werknemers die als instructeur worden ingezet, ontvangen gedurende de dagen dat zij instructie verzorgen een toeslag van € 7,50 per dag. Deze vergoeding geldt alleen bij instructie tijdens een basisopleiding.
- 9. Mentoren**
Per 1 januari 2013 ontvangt werknemer die als mentor is aangewezen een mentortoeslag van 25 euro per maand.

Artikel 9.4 Studiekostenregeling

- 1. Studiekostenregeling**

Aan werknemers kan, met inachtneming van het onderstaande, door de werkgever

een studiekostenvergoeding worden verstrekt voor studies/cursussen, die met het belang van de werkgever overeenkomen of verband houden met de huidige of toekomstige werkzaamheden van de betrokken werknemer.

1. Kosten van studie/cursus, welke plaatsvinden in opdracht of op advies van het bedrijf, komen volledig voor rekening van het bedrijf.
2. In alle overige gevallen wordt alleen een vergoeding verstrekt indien:
 - a. en de studie/cursus in het belang van het bedrijf kan zijn, te bepalen door het bedrijf;
 - b. en voor aanvang van deze studie/cursus hierover overleg met het bedrijf heeft plaatsgevonden.

De vergoeding is gelijk als vermeld onder 1) met een recht van terugvordering van de gehele vergoeding, indien het dienstverband binnen de daarvoor in het studiereglement genoemde periode na afloop van de studie/cursus wordt beëindigd door opzegging of ontslag op staande voet door de werknemer.

Alle vergoedingen opgenomen in dit artikel worden uitsluitend aan betrokken werknemer betaald wanneer voor aanvang van enige cursus overeenstemming tussen werkgever en werknemer is bereikt over de te vergoeden bedragen.

De beslissing over toekenning van de studiekostenvergoeding zal eveneens voor aanvang van de studie/cursus worden genomen.
De werkgever behoudt zich het recht voor, met de werknemers studieovereenkomsten te sluiten.

Het al dan niet toekennen van een studiekostenvergoeding en de hoogte van de studiekostenvergoeding zijn ter beoordeling van het bedrijf.

Artikel 9.5 Jubileumuitkering

Bij een dienstjubileum wordt een extra eenmalige uitkering gegeven aan de jubilaris ter grootte van:

- 10 jaar 1 kwart maandsalaris bruto
- 25 jaar 1/12 van het jaarsalaris netto
- 40 jaar 1/12 van het jaarsalaris netto

De uitkering wordt pas betaald, als de werknemer de volledige jubileumperiode heeft gewerkt. Uitkering vindt plaats via de salarisbetaling van de maand waarin de jubileumdatum valt. Voorzover de fiscus dit toelaat, zal de uitkering 'bruto voor netto' zijn.

Indien werknemers in 2016 of 2017 aanspraak gemaakt zouden hebben op één van bovengenoemde uitkeringen, worden deze in het eerste kwartaal van 2019 alsnog uitbetaald.

Artikel 9.6 ANW Hiaat

Werknemers kunnen op eigen kosten deelnemen aan een via de werkgever te sluiten collectieve ANW hiaatverzekering voor zover niet reeds gedekt via de pensioenverzekering.

Artikel 9.7 WGA en WIA excedentverzekeringen

De excedentverzekering maakt een deel uit van het PGB / AEGON.

Artikel 9.8 Gedifferentieerde WGA premie

De gedifferentieerde WGA premie is gedurende de looptijd van de CAO, 1 januari 2020 t/m 31 december 2022, geheel voor rekening van de werkgever, voor zover dit fiscaal en juridisch mogelijk is.

Artikel 9.9 Interventieverzekering.

Werkgever sluit voor de werknemers een interventieverzekering af. De interventieverzekering is een aanvullende verzekering die het risico beperkt van specifieke dure behandelingen die niet onder de zorgverzekering van werknemers vallen. Bovendien zorgt de interventieverzekering ervoor dat werknemers snel toegang hebben tot de juiste arbeidsgerelateerde zorg. Deze afspraak geldt voor de looptijd van de cao.

HOOFDSTUK 10: GESCHILLEN

Artikel 10 Minnelijke oplossing van geschillen

Een geschil is aanwezig indien één der partijen stelt dat ondergetekenden en/of één of meer van haar leden een verplichting voortvloeiende uit deze overeenkomst niet -juist- nakomt dan wel indien één hunner stelt dat enige bepaling van deze overeenkomst niet juist wordt uitgelegd en/of toegepast.

Op straffe van niet-ontvankelijkheid geeft de klagende partij hiervan binnen een maand nadat het feit zich heeft voorgedaan of ter kennis der partijen is gebracht, kennis aan de wederpartij, tegen wie of tegen welk lid (leden) de klacht is gericht.

Partijen treden alsdan met elkander in overleg, teneinde tot een minnelijke oplossing te geraken. Indien partijen tot een oplossing zijn gekomen, is deze bindend.

HOOFDSTUK 11: DUUR EN ONDERTEKENING VAN DE OVEREENKOMST

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2020.

Ondertekening

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

de13-1-2023..... 2023

handtekeningen

BIJLAGE I SOCIAAL BELEID

Uitgangspunten sociaal beleid.

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

Uitgangspunt is veilig en gezond werken. Dit houdt onder meer in dat werkgever de noodzakelijke (persoonlijke) veiligheidsmiddelen ter beschikking stelt, instructie geeft en dat de werknemer verplicht is deze middelen conform de voorschriften te gebruiken.

Met betrekking tot het milieu draagt werkgever er zorg voor dat werknemers op de hoogte zijn van de aard van de stoffen en goederen waarmee zij in aanraking komen en de wijze waarop deze behandeld moeten worden. Werknemers dienen de instructies dienaangaande nauwgezet op te volgen.

Werkgever spant zich in om werknemers vaktechnisch op de hoogte te houden, eventueel door (externe) aanvullende opleidingen te (laten) organiseren. Werknemers zijn verplicht aan deze activiteiten mee te werken.

Plezier in werken is belangrijk. Multi-inzetbaarheid van de medewerkers kan daartoe een belangrijke bijdrage leveren. Bovendien kan de multi-inzetbaarheid van de werknemer bijdragen aan zijn gezondheid en de duurzaamheid van de arbeidsrelatie.

Bij het opstellen van de roosters en het inrichten van de werkzaamheden houdt werkgever rekening met de belasting en belastbaarheid van de werknemer.

BIJLAGE II FUNCTIELIJST

Operationeel Medewerker I:

Uitvoeren van fysieke werkzaamheden aan zowel de land- als zeezijde op de terminal.

Hiertoe verrichten van de navolgende werkzaamheden o.a. handmatig sjoorren van lading, aan- en afhoeken van lading, handmatig tremmen van scheepsruimen, reconditioneren van lading en aanverwante handel, radiowerkzaamheden, terreinwerkzaamheden, schoonmaakwerkzaamheden en eenvoudige administratieve handelingen in warehouses en op de terminal op basis van ontvangen instructies van Operationeel Coördinator of Assistent Coördinator. Bedienen van communicatieapparatuur en handcomputers tijdens het in teamverband lossen/laden van schepen.

In acht nemen van de bedrijfs- en veiligheidsvoorschriften tijdens de werkuitvoering en schoonhouden van werkomgeving.

Operationeel Medewerker II:

Uitvoeren van werkzaamheden of als

- 1. Controleur / Chauffeur Terminaltrekker of als**
- 2. Vorktruckrijder licht / Chauffeur Terminaltrekker.**

1. Controleren en beoordelen van goederen op uiterlijk, soorten, aantallen, beschadigingen m.b.v. (hand)computers, melden van bijzonderheden, nemen van monsters conform procedures. Tevens optreden als coördinator binnen een loods tijdens opslaan resp. uitrijden van goederen. Besturen van een terminaltrekker ten behoeve van het transport van goederen van en binnen de terminal.

4. Besturen van een lichte vorktruck ten behoeve van het transport van goederen binnen en buiten warehouses, ten behoeve van het laden en lossen van vrachtauto's, schepen, ten behoeve van het formeren van lading. Gebruikmaken van (hand)computers. Besturen van een terminaltrekker ten behoeve van het transport van goederen van en binnen de terminal.

5. Indien nodig uitvoering geven aan de werkzaamheden zoals omschreven in de functieprofielen van lager ingedeelde functies.

4. Bedienen van communicatieapparatuur en (hand)computers tijdens het in teamverband lossen/laden van schepen;
Uitvoeren van dagelijkse kleine onderhoudscontrolewerkzaamheden aan rijdend en rollend materieel;
In acht nemen van de bedrijfs- en veiligheidsvoorschriften tijdens de werkuitvoering en schoonhouden van werkomgeving.

5. Alle werkzaamheden op basis van ontvangen gegevens/instructies van Chef Controle of Operationeel Coördinator of Assistent Coördinator

Operationeel Medewerker III:

Uitvoeren van werkzaamheden of als

- 1. Chauffeur Reachstacker,**
- 2. Chauffeur Translifter of**
- 3. Machinist Munck,**

gecombineerd met minimaal 1 van de omschreven werkgebieden van de Operationeel Medewerker II.

1. Chauffeur Reachstacker, verzorgt het transporteren en opslaan in stacks van containers cq. ophalen van containers uit stacks en/of beladen van opleggers of aanvoeren van

containers naar de betreffende kranen voor belading van schepen met behulp van Reachstacker op basis van ontvangen gegevens. Besturen en manoeuvreren met Reachstacker op de terminal en uitvoeren van de daaraan gerelateerde computer handelingen.

2. Chauffeur translifter verzorgt zowel het transport van en naar de schepen van cassettes en/of mafi's als op de terminal met de daarbij behorende computer gerelateerde handelingen.
3. De machinist Munckkraan verzorgt het laden en lossen van schepen met behulp van Munck kraan conform ontvangen laad- en of losgegevens en zorgen voor het correct en op de juiste posities lossen en laden van lading uit/in schepen. Bedienen van en manoeuvreren met Munck.
4. Indien nodig uitvoering geven aan de werkzaamheden zoals omschreven in de functieprofielen van lager ingedeelde functies.
5. Bedienen van communicatieapparatuur en (hand)computers tijdens het in teamverband lossen/laden van schepen;
Uitvoeren van dagelijkse kleine onderhoudscontrolewerkzaamheden aan rijdend en rollend materieel;
In acht nemen van de bedrijfs- en veiligheidsvoorschriften tijdens de werkuitvoering en schoonhouden van werkomgeving.

Alle werkzaamheden op basis van ontvangen gegevens/instructies van Chef Controle of Operationeel Coördinator of Assistent Coördinator

Operationeel Medewerker IV:

Uitvoeren van werkzaamheden als Machinist Topkraan of Machinist Brugkraan. Daarnaast uitvoering geven aan minimaal 2 van de beschreven werkgebieden van de Operationeel Medewerker III.

1. Laden en lossen van lading uit zeeschepen met behulp van of Top- of Brugkraan en zorgen voor het op de juiste posities lossen en laden van lading uit/in schepen. Bedienen en manoeuvreren met Top- of Brugkraan.
E.e.a. op basis van ontvangen instructies van Chef Controle of Operationeel Coördinator of Assistent Coördinator.
2. Bedienen van communicatieapparatuur en (hand)computers tijdens het in teamverband lossen/laden van schepen;
Uitvoeren van dagelijkse kleine onderhoudscontrolewerkzaamheden aan rijdend en rollend materieel; In acht nemen van de bedrijfs- en veiligheidsvoorschriften tijdens de werkuitvoering en schoonhouden van werkomgeving.

Assistent Operationeel Coördinator/Chef Controle

Uitvoering geven aan werkzaamheden of als

- 1. Assistent operationeel Coördinator of als**
- 2. Chef Controle met de daarbij behorende voorbereidende werkzaamheden.**

1. Aansturen van toegewezen delen van de operationele werkzaamheden op de terminal in samenspraak met de Operationeel Coördinator.
2. Waarnemen van de functie van Operationeel Coördinator in geval van afwezigheid. Rapporteren van de werkzaamheden, de voortgang en bijzonderheden aan Operationeel Coördinator en overleggen in geval van afwijkingen. Doen van voorstellen ter verbetering van de operationele processen.
3. Aansturen van de controle werkzaamheden (uiterlijk, aantallen, soorten,

na 

beschadigingen, monsternames); op de terminal en zorgen voor de vastlegging hiervan via handcomputers in geautomatiseerde systemen.

4. Stellen van prioriteiten afhankelijk van werkaanbod, ingrijpen bij het constateren van afwijkingen en rapporteren hieromtrent. Doen van voorstellen ter verbetering van het controleproces.
5. Indien nodig uitvoering geven aan de operationele werkzaamheden zoals omschreven in de functieprofielen van lager ingedeelde functies. Toezien op het uitvoeren van dagelijkse kleine onderhoudscontrolewerkzaamheden aan rijdend en rollend materieel. Toezien op het acht nemen van de bedrijfs- en veiligheidsvoorschriften tijdens de werkuitvoering en schoonhouden van werkomgeving.
6. Fungeren als Bedrijfshulpverlener en beschikken over VCA certificaat in het kader van omgang met gevaarlijke stoffen.

BIJLAGE III SALARISSCHALEN (PER 1 JANUARI 2022)

01.01.2022 incl APC
3,277% en Initieel
0,5%

		OM1	OM2	OM3	OM4	OS
minimum loon aanloop schalen	23 jaar	1.993				
		2.277	2.289	2.423		
		2.451	2.464	2.608		
		2.624	2.639	2.793		
	0	2.800	2.814	2.982	3.070	3.154
	1	2.973	2.990	3.167	3.262	3.353
	2	3.148	3.164	3.354	3.453	3.549
	3	3.322	3.341	3.539	3.644	3.747
	4	3.497	3.516	3.726	3.838	3.944
	5	3.671	3.692	3.911	4.030	4.143
	6	3.712	3.735	3.957	4.074	4.191
	7	3.757	3.777	4.003	4.124	4.238
	8	3.799	3.822	4.050	4.171	4.289
	9	3.845	3.866	4.096	4.218	4.339
	10 maximum	3.888	3.910	4.145	4.269	4.389

D A	17,50%
D A z.klos	14,00%
D D A	14,00%
D D A z.klos	8,25%

Jaarlijks wordt beoordeeld (aan de hand van een beoordelingsstelsel)of de werknemer voor een stap in de salarisschaal in aanmerking komt, totdat het maximum is bereikt. Zolang er geen beoordelingsstelsel is, wordt het salaris van de medewerker na elk jaar dienstverband met een trede verhoogd. Indien het functioneren van een werknemer in een beoordelingsperiode niet beoordeeld kan worden als gevolg van ziekte.

BIJLAGE IV ROOSTER (AANVULLEND)

Werknemers ontvangen een rooster met waarin de klostdagen ingeroosterd worden voor een periode van 1 jaar.

1. Compensatiedagen voor gewerkte klostdagen zullen in een schema verwerkt worden.
2. Een wijziging van de dienst op zaterdag vindt uiterlijk plaats op de voorafgaande donderdag voor 16.00 uur. Een wijziging van de dienst op zondag vindt uiterlijk plaats op de voorafgaande vrijdag voor 16.00 uur. Een wijziging van de dienst wordt alleen doorgevoerd wanneer er een zeeschip voor de kant ligt. Mocht het schip er door onvoorziene omstandigheden toch niet zijn op de ingeplande dienst, dan zullen er alternatieve werkzaamheden worden verricht.
3. De nachtdienst is op basis van vrijwilligheid. De nachtdienst loopt van 00.00-07.30 uur met een pauze van 03.30-04.00 uur. Wanneer iemand in plaats van de dag- of avonddienst de nachtdienst werkt, staat hier een toeslag per uur van 1,1% van het basismaandsalaris tegenover. Tevens zal de werknemer de dag voorafgaand en na afloop van de nachtdienst vrij zijn. Indien de nachtdienst van vrijdag op zaterdag of zaterdag op zondag plaatsvindt, zal hier een extra verlofdag voor worden toegekend

