

CAO Hutchison Ports Venlo

1 januari 2025 - 31 december 2027



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	4
Artikel 1: Definities.....	4
Artikel 2: Duur, verlenging en beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst.....	4
Artikel 3: Algemene verplichtingen tussen partijen.....	5
Hoofdstuk 2 Dienstverband.....	6
Artikel 1: Pensioenregeling.....	6
Artikel 2: Salaris	6
2.1. Salariëring.....	6
2.2. Jaarlijkse aanpassing salaris.....	6
2.3. Betaling salaris	7
2.4 Salarisstroom en jaaropgave	7
2.5 Inkomen bij ziekte	7
2.6 Bonus	7
2.7 Periodieke verhoging	7
Hoofdstuk 3 Vergoedingen, verstrekkingen en ter beschikkingstellingen	8
Artikel 1: Reiskosten woon-werkverkeer.....	8
Artikel 2: Fiscale uitruilregeling vergoeding voor woon-werk.....	8
Artikel 3: Vergoeding zakenreis	8
Artikel 4: Vergoeding studiekosten	9
Artikel 5: Vergoeding BHV	10
Artikel 6: Vergoeding uren opleidingsregeling ECT werkt veilig.....	10
Artikel 7: Vergoeding werkoverleg.....	10
Artikel 8: Terbeschikkingstelling werkkleding	11
Hoofdstuk 4 Werktijden en toeslagen	12
Artikel 1: Dienstroosters	12
Artikel 2: Ploegentoeslagen.....	13
Artikel 3: Weekenddienst	13
Artikel 4: Overuren.....	13
Artikel 5: Overwerktoeslag.....	13
Artikel 6: Weekend-feestdagtoeslag	13
Artikel 7: Bereikbaarheidsdienst.....	13
Artikel 8: Persoonlijke toeslagen	13
Hoofdstuk 5 Verlof en vakantie.....	15
Artikel 1: Feestdagen.....	15
Artikel 2: Bijzonder verlof	15
Artikel 3: Vakantiedagen	16
Artikel 4: Vakantietoeslag	16

Artikel 5: Extra vrije dagen regeling	16
ONDERTEKENING:.....	16
Bijlage 1: Salaristabellen	17
Bijlage 2: Onderhandelingsresultaat.....	19

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

- A. Werkgever:
Hutchison Ports Venlo B.V.
- B. Werknemersorganisatie:
FNV
- C. Werkgeversorganisatie:
AWVN
- D. Partijen:
Werkgever en werknemersorganisatie
- E. Directie:
De directie van Hutchison Ports Venlo B.V.
- F. Medewerker:
de werknemer in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- G. Dienstbetrekking:
een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.
- H. Dagdeel:
Een dagdeel bestaat uit 4 aaneengesloten arbeidsuren.
- I. VOG:
Verklaring omtrent gedrag.

Artikel 2: Duur, verlenging en beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Hutchison Ports Venlo en de vakvereniging FNV, hierna te noemen: de cao-partijen, hebben deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) gesloten voor de medewerkers van Hutchison Ports Venlo. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027. De overeenkomst kan door partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Opzegging dient plaats te vinden door middel van een aangetekende brief aan cao-partijen. Indien geen van de partijen de collectieve arbeidsovereenkomst opzegt, wordt deze stilzwijgend verlengd met de duur van één jaar. Ook in dit geval geldt voor de beëindiging een opzegtermijn van drie maanden.

Artikel 3: Algemene verplichtingen tussen partijen

- 3.1 Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening bestaat met betrekking tot de interpretatie, naleving of het toepasselijk zijn van de cao, te proberen in overleg tot overeenstemming te komen. Indien één der partijen tijdens dit overleg meent dat overeenstemming niet te bereiken is, kan het geschil door deze partij voorgelegd aan de rechtbank, sector kanton.
- 3.2 Voor medewerkers die op of na 1 januari 2025 in dienst treden gelden de bepalingen zoals opgenomen in deze cao. Afwijkende afspraken ten opzichte van deze cao zijn voor deze groep medewerkers niet toegestaan, tenzij de cao expliciet anders bepaalt. Naast deze cao geldt voor alle medewerkers de bepalingen uit het geldende regelingenboek.
- 3.3 De werknemersorganisatie verbindt zich gedurende de looptijd van deze cao geen acties, stakingen of werkonderbrekingen te voeren of te bevorderen, welke ten doel heeft tussentijds wijziging te brengen in deze cao. Indien zich tijdens de looptijd van deze cao buitengewone ingrijpende maatregelen vanuit de overheid worden opgelegd die maken dat bestaande afspraken uit deze cao niet langer gehandhaafd kunnen blijven, zullen partijen met elkaar in overleg treden. Pas indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt, staat het de werknemersorganisatie vrij om acties, stakingen of werkonderbrekingen te voeren of te bevorderen uitsluitend gericht op aanpassing van deze cao gebaseerd op voornoemde overheidsmaatregelen.
- 3.4 Onverminderd het gestelde in het SER-besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de ondernemingsraden informeert Hutchison Ports Venlo ingeval van fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, die gevolgen hebben voor de medewerkers, de werknemersorganisaties, teneinde in onderling overleg tot een sociale begeleidingsregeling te komen. De werknemersorganisaties zullen onmiddellijk door Hutchison Ports Venlo in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surseance of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.
- 3.5 Gedurende de looptijd van de cao, te weten van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027, zal Hutchison Ports Venlo per jaar een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de cao vallende medewerkers afdragen aan de werknemersorganisatie ten behoeve van de scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. Een verzoek om medewerkers voor voornoemde activiteiten vrij te plannen zal tijdig worden gedaan en in overleg afgestemd worden met Hutchison Ports Venlo, zodat de bezetting kan worden geborgd. Hutchison Ports Venlo ontvangt voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de werknemersorganisatie, die de werknemersorganisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. De vergoeding voor een organisatieverlofdag wordt jaarlijks centraal (werkgeversorganisatie en werknemersorganisatie) vastgesteld.
- 3.6 De vakbondscontributie wordt gedurende de looptijd van de cao, te weten van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027, fiscaal vriendelijk verrekend in de Werkkostenregeling.

Hoofdstuk 2 Dienstverband

Artikel 1: Pensioenregeling

Medewerkers zijn verplicht om deel te nemen aan de toepasselijke bedrijfspensioenregeling. De pensioenregeling is vastgelegd in afzonderlijke reglementen, zoals die ook gelden voor Europe Container Terminals B.V.

Artikel 2: Salaris

2.1. Salariëring

De salariëring wordt conform het Hutchison Ports Venlo salarisgebouw overeengekomen bij indiensttreding en staat vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst. De salaristabel, zoals die geldt vanaf 1 januari 2025, is opgenomen als bijlage 1 bij deze cao.

2.2. Jaarlijkse aanpassing salaris

Het salaris wordt door de directie van Hutchison Ports Venlo het salaris op de volgende wijze verhoogd:

- Vanaf 1 januari 2026: volgebeleid ten aanzien van de collectieve loonsverhogingen in het Beroepsgoederenvervoer (BGV) .
- De basis maandsalarissen van HPV worden tegelijk met de loonsverhogingen van de basis maandsalarissen in de BGV verhoogd.
- Daarnaast wordt door middel van onderstaande methodiek koopkrachtbehoud op termijn gewaarborgd.
- De CPI die wordt gehanteerd is: jaargemiddelde van de ontwikkeling van de consumenten-prijs- index, huishoudens afgeleid, zoals weergegeven door het CBS.
- Ieder jaar wordt per 1 januari het verschil tussen het loonsverhogingspercentage conform de cao BGV in het voorafgaande jaar en de genoemde CPI in het voorafgaande jaar berekend. Dit wordt jaarlijks vastgesteld wanneer de definitieve cijfers bekend zijn, meestal in februari.
- Het verschil wordt op een "indexatie saldo" bij- of afgeschreven, startend op 1-1-2025.
- Per 1-1-2025 is het "indexatie saldo" 8,0% minus 2,45% (CPI 2024) minus 2,0% (eenmalige correctie inhaalslag 2023/2024) = 3,55%.
- Indien het "indexatie saldo" in enig jaar negatief wordt, zal per 1 januari van dat jaar een "inflatie correctie" plaatsvinden ter hoogte van het "indexatie saldo", met een maximum van 3% per jaar, bovenop het loonsverhogingspercentage conform de cao BGV. Deze inflatie correctie zal tevens aan het "inflatie correctie saldo" worden toegevoegd.
- In opvolgende jaren zal de indexatie gelijk zijn aan de CPI , tot het "indexatie saldo" weer positief wordt. Vanaf dan zal het "inflatie correctie saldo" in enig jaar worden verrekend met het loonsverhogingspercentage conform de cao BGV. De hoogte van de indexatie is vanaf dan gelijk aan het loonsverhogingspercentage conform de cao BGV minus het "inflatie correctie saldo" waarbij indexatie niet lager is dan de genoemde CPI. Dit wordt gedaan tot het moment dat het "inflatie correctie saldo" weer 0 is. Een negatief "inflatie correctie saldo" is niet mogelijk.
- Ter illustratie van de methodiek is onderstaande (fictieve) tabel toegevoegd.

	BGV	Jaarinflatie CPI afgeleid	Vershill BGV-CPI	*Indexatie saldo*	Indexatie	HPV	"inflatie correctie saldo"
1-1-2025	8,0%	2,45%		3,55%		8,00%	
Fictief 1-1-2026	1,0%	2,5%	0,50%	4,05% BGV > CPI Indexatie saldo > 0	BGV	3,00%	
Fictief 1-1-2027	1,0%	3,5%	-2,50%	1,55% CPI > BGV Indexatie saldo > 0	BGV	1,00%	
Fictief 1-1-2028	1,0%	5,0%	-4,00%	-2,45% CPI > BGV Eerste jaar < indexatie saldo 0	BGV + indexatie saldo	3,45%	2,45% Maximaal 3% bovenop BGV
Fictief 1-1-2029	1,0%	1,5%	-0,50%	-2,95% CPI > BGV Tweede jaar < indexatie saldo 0	CPI	1,50%	2,95% Maximaal 3% bovenop BGV
Fictief 1-1-2030	3,0%	1,4%	1,60%	-1,35% BGV > CPI Verrekening eerdere inflatie correctie	CPI	1,40%	1,35%
Fictief 1-1-2031	3,0%	1,05%	1,95%	0,60% BGV > CPI Verrekening inflatie correctie saldo	BGV - inflatie correctie saldo	1,65%	0,00%
Fictief 1-1-2032	2,5%	1,30%	1,20%	1,80% BGV > CPI	BGV	2,50%	
Fictief 1-1-2033	3,0%	1,20%	1,80%	3,60% BGV > CPI	BGV	3,00%	
	25,5%					25,5%	

2.3. Betaling salaris

Salarisafrekening geschiedt voor alle medewerkers maandelijks onder inhouding van de loonheffing, andere wettelijke inhoudingen en de premie werkhervattingskas. Betaling door Hutchison Ports Venlo geschiedt door overschrijven op een door de medewerker aangegeven bankrekening.

Bezwaren over de berekening van het uitbetaalde salaris worden door de medewerker bij voorkeur binnen een termijn van 2 weken na de bijschrijving op zijn rekening aan de medewerker P&O kenbaar gemaakt. Deze draagt zorg voor een onderzoek en terugkoppeling.

2.4 Salarisstroom en jaaropgave

Salarisstroken en jaaropgaven kunnen worden ingezien en worden gedownload in Werknemersloket. De medewerker heeft hiervoor inloggegevens ontvangen. Door middel van een e-mail wordt de medewerker erop geattendeerd dat er een nieuw document beschikbaar is.

2.5 Inkomen bij ziekte

Gedurende het eerste ziektejaar (maanden 1 tot en met 12) ontvangt de medewerker 100% van het salaris.

Gedurende het tweede ziektejaar (maanden 13 tot en met 24) ontvangt de medewerker 70% van het salaris.

2.6 Bonus

Jaarlijks wordt de bonusregeling opnieuw vastgesteld. Deze wordt ter beoordeling van de leidinggevende per medewerker vastgesteld op basis van zijn functioneren.

2.7 Periodieke verhoging

Bij gelijkblijvende bedrijfsomstandigheden en goed functioneren zoals tijdens het beoordelingsgesprek met de leidinggevende is vastgesteld, wordt ieder jaar een periodieke verhoging (stap) toegekend indien de salarisschaal van de medewerker dit toelaat.

2.8 RVU-regeling

Medewerkers kunnen onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van de bij geldende RVU-regeling. Partijen zullen de RVU-regeling voor 2026 tot einde looptijd van deze cao nog nader uitwerken conform de afspraken, zoals opgenomen in het onderhandelingsresultaat van 24 februari 2025 (bijlage 2 van deze cao).

Hoofdstuk 3 Vergoedingen, verstrekkingen en ter beschikkingstellingen

Artikel 1: Reiskosten woon-werkverkeer

Medewerkers die een afstand van minimaal 10 kilometer afleggen enkele reis tussen woon-en werklocatie, hebben recht op een vergoeding van € 0,23 per kilometer vanaf de 10^e kilometer. De maximum vergoeding is € 195,50 per maand, op basis van 5 dagen woon-werk verkeer per week met een enkele reisafstand van 30 km en 255 werkdagen per jaar.

Bij langdurige afwezigheid door ziekte, vakantie of verblijf elders, zal Hutchison Ports Venlo de lopende maand en de maand daarop de reiskostenvergoeding aan de medewerkers doorbetalen. Hierna zal de reiskostenvergoeding worden stop gezet.

Indien wettelijke veranderingen hiertoe aanleiding geven, wordt de bepaling van Hutchison Ports Venlo en/of het maximaal netto bedrag per kilometer aangepast.

Artikel 2: Fiscale uitruilregeling vergoeding voor woon-werk

Medewerkers die minder reiskostenvergoeding ontvangen dan fiscaal is toegestaan, worden in de gelegenheid gesteld de niet ontvangen vergoeding fiscaal te verrekenen met het brutoloon, zodat een netto voordeel kan ontstaan.

Volgens de fiscale wetgeving mag een werkgever zijn medewerkers voor woon/werkverkeer een onbelaste vergoeding van € 0,23 per kilometer verstrekken. De reiskostenvergoeding zoals die conform bovenstaande regeling wordt uitbetaald, is echter lager dan fiscaal maximaal is toegestaan. Hierdoor blijft een gedeelte van wat fiscaal is toegestaan onbenut. Deze regeling maakt het mogelijk om de onbenutte ruimte door middel van het inzetten van een gedeelte van het brutoloon uit te ruilen tegen een netto vergoeding voor reiskosten. De medewerker ontvangt zo het fiscale voordeel over het bedrag dat wordt uitgeruild. Een voorbeeldberekening kan op verzoek door de medewerker P&O worden gemaakt.

Bij de berekening van het uit te ruilen bedrag wordt uitgegaan van het aantal op de terminal geklokte dagen. Op basis van dit geklokte aantal dagen en de afstand woon/werkverkeer wordt het aantal gereden kilometers berekend. Het maximale fiscaal vrije vergoedingsbedrag wordt berekend door het aantal kilometers x € 0,23 (dit is het bedrag per kilometer dat in 2025 door de belastingdienst onbelast mag worden vergoed). Van het maximaal fiscaal vrije vergoedingsbedrag wordt de daadwerkelijk ontvangen reiskostenvergoeding afgetrokken. De uitkomst hiervan is het bedrag van de fiscale uitruil. Indien de uitkomst negatief is, zal er geen verrekening worden toegepast maar het negatieve bedrag ook niet op het salaris worden ingehouden.

Deelname aan de fiscale regeling betekent dat het brutoloon wordt verlaagd met het bedrag dat wordt uitgeruild. Dit kan consequenties hebben voor een eventuele toekomstige werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Artikel 3: Vergoeding zakenreis

Indien een dienstreis (zakenreis, reis in het kader van bedrijfsopleiding, reis in het kader van verplicht geneeskundig onderzoek e.d.) moet worden gemaakt, dient hiervoor de bedrijfsauto te worden gebruikt. Mocht deze niet beschikbaar zijn en de dienstreis kan niet op een ander moment plaats vinden, dan dient er gebruik te worden gemaakt van openbaar vervoer (2e klasse).

Indien in redelijkheid niet verlangd kan worden, in verband met de reistijd, dat van openbaar vervoer gebruik wordt gemaakt, mag er gebruik worden gemaakt van (vervoer met) de eigen auto.

Waar mogelijk zal door combinatie met andere medewerkers het te rijden aantal kilometers respectievelijk het autogebruik zoveel mogelijk worden beperkt.

Er kan alleen aanspraak op een vergoeding worden gemaakt, indien hiervoor vooraf toestemming is gegeven door de leidinggevende.

In die gevallen dat de kosten van vervoer met de eigen auto worden vergoed, wordt er een bruto vergoeding van € 0,23 per kilometer verstrekt.

Alleen de zakelijk gereden meerkilometers mogen in aanmerking komen voor vergoeding. Meerkilometers zijn de extra gereden kilometers bovenop de al vergoede reiskosten van de medewerker voor zijn woon-werk afstand.

Artikel 4: Vergoeding studiekosten

Algemeen

De tijd die een medewerker aan een studie besteedt buiten werktijd wordt niet gecompenseerd, tenzij sprake is van een noodzakelijke opleiding in de zin van art. 7:611 a lid 2 BW.

Randvoorwaarden toekenning vergoeding studiekosten

Hutchison Ports Venlo kent de medewerker een vergoeding in studiekosten toe indien Hutchison Ports Venlo de studie heeft opgenomen in de beoordeling en in het persoonlijk ontwikkelingsplan van de medewerker.

- A. De vergoeding voor de medewerker bedraagt 100% van de werkelijk gemaakte kosten indien Hutchison Ports Venlo vindt dat de studie noodzakelijk is om de huidige functie en/of mogelijk toekomstige functie-inhoud te kunnen uitoefenen (opleiding in de zin van art. 7:611 a lid 2 BW).
- B. De vergoeding voor de medewerker bedraagt 50% van de werkelijk gemaakte kosten indien de Hutchison Ports Venlo vindt dat de studie niet valt onder categorie A., maar wél bijdraagt aan de loopbaan in- of extern Hutchison Ports Venlo.

Werkelijk gemaakte kosten

Onder werkelijk gemaakte kosten worden verstaan de kosten wegens:

- a) inschrijving, les- en collegegeld, tentamen- en examengelden, de kosten voor het aanschaffen van boeken;
- b) uitsluitend met betrekking tot categorie A. wordt onder de werkelijke gemaakte kosten mede begrepen de reiskosten tussen woon- en studieplaats op basis van de bij 3.3 vermelde kilometervergoeding;
- c) uitsluitend met betrekking tot categorie A. worden verblijfkosten vergoed. Verblijfkosten zijn die kosten die gemaakt worden indien er sprake is van verblijf buiten de eigen woonplaats. Naar redelijkheid vindt er - tenzij dit begrepen is in de kosten van de opleiding – een vergoeding plaats van respectievelijk ontbijt, lunch en diner. Ten behoeve van de overige kosten (bijvoorbeeld uitgaven voor telefoon, consumpties en krant) kan een bedrag van maximaal € 20,- per studiedag gedeclareerd worden.

Informatieplicht medewerker

De medewerker is verplicht zijn leidinggevende regelmatig op de hoogte te houden van het verloop van de opleiding, van eventuele voortijdige beëindiging van de opleiding (met opgave van redenen) en zich binnen, of zo spoedig mogelijk na afloop van de gestelde termijn, aan een examen te onderwerpen en de uitslag daarvan ter kennis van de leidinggevende te brengen onder overlegging van de puntenlijst.

Vrijstelling van werkzaamheden in geval van categorie A. – studie

- a) Indien de studietijden samenvallen met de werktijden, vindt vrijstelling van werkzaamheden plaats;
- b) Indien de studietijden aansluiten bij het begin of het einde van de werktijden en bij elkaar meer dan 12 uur bedragen, vindt vrijstelling van werkzaamheden plaats van elk uur daarboven (e.e.a. conform de overlegnorm van de Arbeidstijdenwet);
- c) Indien aan een dagstudie een nachtdienst vooraf gaat, vindt vrijstelling plaats van werkzaamheden gedurende de nachtdienst voorafgaande aan de studiedag.

Terugbetalingsverplichting

Met inachtneming van een vrijstelling van € 450,-- vordert Hutchison Ports Venlo de aan een medewerker verstrekte vergoeding terug, tenzij sprake is van een opleiding in categorie A, indien hij:

- A. de opleiding beëindigt zonder het diploma/getuigschrift te hebben behaald. Hutchison Ports Venlo vordert niet terug in het geval er sprake is van niet-verwijtbaarheid van de medewerker, hetgeen door de medewerker moet worden aangetoond;
- B. voor het einde van de studie of binnen 2 jaar na het behalen van het voor deze studie geldende diploma/getuigschrift zelf ontslag neemt of wordt ontslagen ten gevolge van aan de medewerker te wijten feiten of omstandigheden.

Indien terugbetaling van de verstrekte vergoeding dient plaats te vinden ten gevolge van vertrek (sub B.), geldt de volgende terugbetalingsregeling:

- bij vertrek binnen 1 jaar dient de medewerker 100% van de werkelijk gemaakte kosten terug te betalen;
- bij vertrek na 1 jaar en binnen 2 jaar dient de medewerker 50% van de werkelijk gemaakte kosten terug te betalen.

De terugbetalingsverplichting wordt opgenomen in het studiecontract dat de cursist voor aanvang van de studie dient te ondertekenen.

Artikel 5: Vergoeding BHV

1. De opleiding voor het behalen van het basisdiploma BHV vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker. Indien deelname niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker recht op een vergoeding in tijd.
2. Bij het behalen van het basisdiploma BHV ontvangt de medewerker een eenmalige bruto uitkering van € 147,96 (per 01-01-2025 op voorwaarde dat de betreffende medewerker minimaal gedurende een periode van 12 maanden beschikbaar is voor BHV-activiteiten. Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
3. Jaarlijks wordt er een herhalingscursus gehouden om de BHV kennis op peil te houden. Voor het behalen van dit certificaat heeft de medewerker recht op een vergoeding van € 58,91 (per 01-01-2025) bruto per keer. Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
4. Bovenstaande bedragen zijn inclusief reiskostenvergoeding en in dit kader bestaat er geen recht op andere vergoedingen.

Artikel 6: Vergoeding uren opleidingsregeling ECT werkt veilig

De training ECT werkt Veilig vindt plaats tijdens werktijd. Het examen vindt in principe plaats tijdens werktijd. Indien dit niet mogelijk is, wordt de tijd die benodigd is voor het examen buiten werktijd vergoed. Hetzelfde geldt voor maximaal één herexamen.

Artikel 7: Vergoeding werkoverleg

Wanneer er een werkoverleg plaats vindt dat met een gegronde reden niet binnen de geplande dienst kan plaats vinden mag de medewerker hier uren voor schrijven of uren compenseren. De medewerker dient dit te allen tijde eerst te overleggen met de leidinggevende. De desbetreffende uren worden aangevraagd in het urenregistratiesysteem door de medewerker, met akkoord van de leidinggevende.

Artikel 8: Terbeschikkingstelling werkkleding

Onderstaande regeling geldt voor zover de fiscale regelgeving een en ander toelaat. Dit houdt in, dat op het moment dat de fiscale regelgeving dit vereist, deze regeling conform wordt aangepast.

De werkkleding en gereedschappen die door Hutchison Ports Venlo in bruikleen worden verstrekt, blijven het eigendom van Hutchison Ports Venlo.

Iedere vorm van schade (daaronder begrepen die ten gevolge van verlies van werkkleding en gereedschappen) komt voor rekening en risico van de medewerker aan wiens opzet of bewuste roekeloosheid die schade is te wijten. Afhankelijk van de functie wordt jaarlijks bepaald op welke werkkleding en gereedschappen de medewerker recht heeft. Voor de operationele medewerkers betreft dit een standaardpakket en een aanvullende keuzelijst (met maximum).

- Werkkleding met fabricagefouten moet binnen redelijke tijd gratis worden vervangen door Hutchison Ports Venlo.
- De referteperiode (jaar) in de onderhavige regeling is het kalenderjaar.
- Bij einde dienstverband dient de medewerker de in dat kalenderjaar ter beschikking gestelde kleding in te leveren.
- Bij verlies van werkkleding komen de kosten 100% voor rekening van de medewerker, tenzij er sprake is van niet-verwijtbaarheid van de medewerker. De bewijslast van niet-verwijtbaarheid ligt bij de medewerker. Indien de medewerker meer/andere kleding wenst te ontvangen is dit op verzoek mogelijk, maar dit is voor eigen rekening van de medewerker.

Hoofdstuk 4 Werktijden en toeslagen

Artikel 1: Dienstroosters

Bij Hutchison Ports Venlo bestaat een werkdag uit 8 aaneengesloten uren met een minimum van 4 aaneengesloten uren. De medewerkers hebben recht op 2 doorbetaalde pauzes van 15 aaneengesloten minuten tijdens een dienst van minimaal 5,5 uur. Bij een dienst van minimaal 4 uur en maximaal 5,5 uur heeft de medewerker recht op één aaneengesloten pauze van 15 minuten die ook wordt doorbetaald. Het tijdstip waarop de pauzes worden opgenomen is flexibel in te delen en wordt in overleg met de leidinggevende vastgesteld. Het recht op pauze vervalt bij het einde van de dienstdienst. De medewerker dient bij aanvang van de dienst op de werkplek aan het werk te zijn.

De werktijden per afdeling zijn als volgt:

- Afdeling facturatie/boekhouding/P&O, de Operations Manager, Manager CS en directie:
Dagdienst op maandag t/m vrijdag:
Begin werktijden tussen 07:00 en 10:00 uur
- Afdeling Customer Service
Dagdienst op maandag t/m vrijdag:
Begin werktijden tussen 07:00 en 10:00 uur (op basis van een rooster).
- Afdeling Transportplanning
Dag- en avonddienstrooster op maandag t/m vrijdag:
Dagdienst start tussen 07:00 en 09:00 uur (op basis van een rooster).
Avonddienst start om 15:00 uur (op basis van een rooster).
- Afdeling Terminal Planning & Control (TPC)
Dag- en avonddienstrooster op maandag t/m vrijdag:
Dagdienst start tussen 07:00 en 09:00 uur (op basis van een rooster), met uitzondering van maandag, dan start men tussen 05:00 en 09:00 uur (op basis van een rooster).
Avonddienst start om 15:00 uur (op basis van een rooster)
- Afdeling trucking
Dag- en avonddienstrooster op maandag t/m vrijdag.
Dagdienst start tussen 05:30 en 09:00 uur (op basis van een rooster).
Avonddienst start tussen 13:00 en 15:00 uur (op basis van een rooster).
- Afdeling operatie
Dag-, avond- en nachtdienstrooster van maandag 05:00 uur t/m zaterdag 07:00 uur (op basis van een rooster).
Dagdienst start om 07:00 uur, met uitzondering van maandag en een dag aansluitend op een feestdag, dan start men om 05:00 uur.
Avonddienst start om 15:00 uur.
Nachtdienst start om 23:00 uur.

N.B. Na nationaal erkende feestdagen zal de dagdienst de eerstvolgende werkdag om 05.00 uur 's morgens starten.

Artikel 2: Ploegentoeslagen

Voor het werken in een dag- avondrooster geldt een toeslag van 10% op het bruto basismaandsalaris (BMS).
Voor het werken in een dag- avond- nachtrooster geldt een toeslag van 20% op het BMS.

Ploegentoeslag van 20% dan wel 10% wordt over het gehele BMS toegekend als de medewerker een gehele maand in de betreffende cyclus heeft gewerkt. Werkt een medewerker eenmalig een dienst waarvoor een toeslag geldt, dan zal de toeslag alleen worden toegekend voor die desbetreffende dienst.

Artikel 3: Weekenddienst

De afdeling operatie werkt standaard op zaterdagochtend van 7.00 uur tot 12.00 uur (op basis van een rooster). Daarnaast kan er in het belang van het bedrijf buiten deze uren een beroep worden gedaan op het operationeel personeel.

Artikel 4: Overuren

Medewerkers hebben recht op maximaal 80 overuren die zij als tijd voor tijd mogen tellen. Alle overuren boven de 80 overuren worden uitbetaald. Alleen bij hoge uitzondering kan hier van afgeweken worden met akkoord van de Managing Director.

Artikel 5: Overwerktoeslag

Er is sprake van overwerk indien een medewerker in opdracht van Hutchison Ports Venlo meer dan de gebruikelijke arbeidsduur werkt. Wanneer medewerkers in opdracht van Hutchison Ports Venlo overwerken hebben ze recht op een vergoeding van 125% over elk overgewerkt arbeidsuur.

Artikel 6: Weekend-feestdagtoeslag

Medewerkers hebben recht op een toeslag als zij werken in het weekend. Deze vergoeding bedraagt 150% indien de dienst start op zaterdag en 200% indien de dienst start op zondag en erkende feestdagen.

Een erkende feestdag gaat in op de feestdag om 07:00 uur en duurt 22 uur, tot 05:00 uur de dag aansluitend op de feestdag.

Artikel 7: Bereikbaarheidsdienst

De bereikbaarheidsdienst heeft alleen betrekking op de afdeling Transportplanning. Deze vindt 1 maal per 4 weken in de weekenden plaats. Alleen de medewerkers van de afdeling Transportplanning waarbij de bereikbaarheidsdienst tot de functieomschrijving hoort, hebben recht op een vergoeding van € 32,50 bruto per maand en 1,5 uur TVT à 200% per bereikbaarheidsdienst. De eventuele meeruren worden vergoed conform de hierboven genoemde overwerkpercentages.

Artikel 8: Persoonlijke toeslagen

Medewerkers kunnen voor de neventaken 'Instructeur' en 'ADR' (na succesvolle afronding van de cursus Vakbekwaamheid Gevaarlijke Stoffen) in aanmerking komen voor een persoonlijke toeslag.

Voor deze specifieke toeslagen zoals hierboven genoemd, geldt dat ze komen te vervallen in geval van promotie naar een hogere/leidinggevende functie óf in het geval dat het voor de

organisatie niet meer noodzakelijk is dat de betreffende medewerker deze neventaken uitvoert. Om de overgang te verzachten kan de directie besluiten om de toeslag over een periode van maximaal een jaar af te bouwen

De persoonlijke toeslag oude loonschaal is alleen van toepassing op de betreffende functie met bijbehorende schaal en zal komen te vervallen bij een functiewijziging.

Hoofdstuk 5 Verlof en vakantie

Artikel 1: Feestdagen

In principe wordt op algemeen erkende feestdagen aan de medewerker vrijaf gegeven met behoud van salaris, met uitzondering van Koningsdag en Bevrijdingsdag want dan wordt er wel gewerkt. Algemeen erkende nationale feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- 1^e en 2^e paasdag
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag (1x per 5 jaar (lustrumjaar), eerstvolgende in 2030)
- Hemelvaartsdag
- 1^e en 2^e Pinksterdag
- 1^e en 2^e Kerstdag

Op 24 december en 31 december wordt er vanaf 15:00 uur niet gewerkt. De medewerkers die na 15:00 uur staan ingeroosterd voor een dienst krijgen de niet gewerkte uren doorbetaald.

Artikel 2: Bijzonder verlof

Bij ernstige ziekte en/of opname van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de medewerker ongehuwd samenwoont of minderjarige inwonende eigen kinderen van de medewerker, minderjarige inwonende kinderen van zijn echtgenoot, of minderjarige inwonende pleegkinderen zal er na overleg met de desbetreffende leidinggevende opname van betaald of onbetaald verlof bepaald worden. In de onderstaande gevallen kan de medewerker doorbetaald verlof opnemen, mits de medewerker zo mogelijk ten minste 10 werkdagen van tevoren (met uitzondering van overlijden en geboorte kind) en onder overlegging van bewijsstukken aan de leidinggevende van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.

Reden	Wie	Aantal dagen
Huwelijk of geregistreerd partnerschap	- Medewerker	2
	- Vader, moeder, zus, broer, kind, kleinkind	1
Huwelijksviering (jubileum: 12.5, 25, 40 of 50 jaar)	- Medewerker	1
	- (Stief)ouders of schoonouders	1
Verhuizing (maximaal 1x per 2 jaar)	- Medewerker	1
Overlijden	- Echtgeno(o)t(e), (pleeg-/adoptie-) kind	4
	- Ouders, schoonouders, broer, zus, kleinkind	2
	- Grootouders, zwager, schoonzus, schoonzoon, schoondochter	1
Examen van een bedrijfsstudie	- Medewerker	1

Artikel 3: Vakantiedagen

Per jaar verwerft de medewerker met een volledig dienstverband 25 vakantiedagen met behoud van salaris, bestaande uit 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen. Het aantal wettelijke vakantiedagen bedraagt per jaar 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Voor de medewerker met wie een arbeidsduur van minder dan 5 dagen per week respectievelijk een kortere arbeidsduur per dag is overeengekomen, wordt de in dit artikel bedoelde vakantieduur naar evenredigheid van het aantal bedongen arbeidsuren per week in verhouding tot de normale arbeidsduur (40 uur per week) vastgesteld.

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van ieder jaar.

Aan de medewerkers met een tijdelijk contract worden alleen de vakantiedagen tot en met einde contractdatum toegekend. Bij verlenging van de overeenkomst worden de vakantiedagen voor de resterende maand(en) direct toegekend.

Artikel 4: Vakantietoeslag

Het jaar waarover vakantietoeslag wordt berekend, loopt van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar. Bij de salarisuitbetaling in de maand april ontvangt de medewerker een vakantietoeslag gelijk aan 1,3 maal het betreffende bruto BMS van de maand april van het betreffende jaar. Indien de medewerker een tijdelijk contract heeft wordt alleen de vakantietoeslag over de betreffende contractduur uitgekeerd. Bij een verlenging wordt de resterende vakantietoeslag over het betreffende jaar ook uitgekeerd. Indien een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt opgezegd wordt de eventueel te veel ontvangen vakantietoeslag in mindering gebracht op de laatste salarisuitbetaling of de nog niet ontvangen vakantietoeslag maximaal 1 maand na uitdiensttreding uitgekeerd.

Artikel 5: Extra vrije dagen regeling

De medewerker heeft bij een langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd recht op extra vrije dag(en), met ingang van het kalenderjaar waarin voldaan wordt aan de voorwaarden. Het aantal vrije dagen wordt aan de hand van het aantal arbeidsuren van de medewerker naar rato berekend. Het aantal vrije dagen per jaar bij een 40-urig dienstverband wordt als volgt samengesteld:

Duur dienstverband	(of)	Leeftijd 50 jaar	Leeftijd 55 jaar	Leeftijd 60 jaar
t/m 9 jaar	-	1	2	3
10 t/m 19 jaar	2	2	3	4
20 t/m 29 jaar	3	3	3	4
30 jaar en langer	4	4	4	4

Bij het aantal vrije dagen op grond van de duur van het dienstverband respectievelijk leeftijd is sprake van een of/of-situatie; zij kunnen derhalve niet bij elkaar worden opgeteld.

ONDERTEKENING:

Hutchison Ports Venlo B.V. plaats: Venlo, datum:.....,

De vakvereniging F.N.V., voor deze, plaats,
datum.....[naam ondertekenaar]

Bijlage 1: Salaristabellen

Salaristabel Hutchison Ports Venlo																	
Per 1-1-2024		Incl. 3,5 % indexatie															
Functionaam	Schaal	aanloop	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Medewerker TPC A Operationeel medewerker A	3	2301	2333	2434	2538	2641	2744	2846	2950	3053	3155	3258	3362	3462	3567		
Medewerker facturatie & debiteurenadministratie Medewerker TPC B Operationeel medewerker B	4	2301	2391	2512	2636	2757	2878	3002	3124	3245	3367	3490	3609	3731	3853		
Medewerker boekhouding & crediteurenadministratie Medewerker customer service Medewerker TPC C Operationeel medewerker C	5	2315	2444	2585	2728	2871	3014	3157	3300	3444	3586	3730	3873	4017	4158		
Customer service representative Intermodal transportplanner Medewerker P&O en communicatie Supervisor facturatie & debiteurenadministratie Teamleider TPC	6	2789	2912	3050	3184	3316	3452	3585	3719	3855	3990	4126	4262	4395	4530		
Coördinator barge terminal & terminal Services Operationeel assistant / Technisch coördinator Teamleider operatie	7		3005	3146	3290	3433	3577	3719	3864	4006	4148	4291	4435	4578	4722	4866	5007
Supervisor operatie Teamleider transportplanner	8		3080	3236	3391	3549	3704	3861	4016	4171	4326	4482	4640	4795	4954	5109	5267
Business consultant Manager customer service Manager transportplanning Operationeel manager	9		3486	3651	3817	3981	4147	4315	4478	4644	4810	4976	5142	5307	5474	5642	5808

Salaristabel Hutchison Ports Venlo



Per 1-1-2025

Incl. 8% indexatie

Functienaam	Schaal	aanloop	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Medewerker TPC A Operationeel medewerker A	3	2485	2520	2629	2741	2852	2964	3074	3186	3297	3407	3519	3631	3739	3852		
Medewerker facturatie & debiteurenadministratie Medewerker TPC B Operationeel medewerker B	4	2485	2582	2713	2847	2978	3108	3242	3374	3505	3636	3769	3898	4029	4161		
Medewerker boekhouding & crediteurenadministratie Medewerker customer service Medewerker TPC C Operationeel medewerker C	5	2500	2640	2792	2946	3101	3255	3410	3564	3720	3873	4028	4183	4338	4491		
Customer service representative Intermodal transportplanner Medewerker P&O & communicatie Supervisor facturatie & debiteurenadministratie Teamleider TPC	6	3012	3145	3294	3439	3581	3728	3872	4017	4163	4309	4456	4603	4747	4892		
Coördinator barge terminal & terminal Services Operationeel assistant / Technisch coördinator Teamleider operatie	7		3245	3398	3553	3708	3863	4017	4173	4326	4480	4634	4790	4944	5100	5255	5408
Supervisor operatie Teamleider transportplanner	8		3326	3495	3662	3833	4000	4170	4337	4505	4672	4841	5011	5179	5350	5518	5688
Business consultant Manager customer service Manager transportplanning Operationeel manager	9		3765	3943	4122	4299	4479	4660	4836	5016	5195	5374	5553	5732	5912	6093	6273

Bijlage 2: Onderhandelingsresultaat



Hutchison Ports Venlo
P.O. Box 3260
5902 RG Venlo
T +31 (0)77 3870 980
E info@hutchisonportsvenlo.nl
W hutchisonportsvenlo.nl

Onderhandelingsresultaat bedrijfs-cao Hutchison Ports Venlo

Algemeen

- De relevante elementen uit de huidige AVR (HPV Regelingenboek) worden overgezet naar een cao met onderstaande wijzigingen/toevoegingen. Niet-relevante wijzigingen/toevoegingen blijven ongewijzigd in het HPV Regelingenboek staan.

Looptijd

- Een 3-jarige cao met de looptijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027;

Loon

- Per 1 januari 2025 worden de basis maandsalarissen met 8,0% verhoogd.
- Ter compensatie van de niet ontvangen loonaanpassingen conform de cao BGV, pensioenopbouw en misgelopen vakantietoeslag over de periode 2023/2024 wordt 50% van het ingehouden loon als gevolg van de stakingen op 17-02-2025 en 19-02-2025 alsnog uitbetaald door werkgever.
- De bestaande bonusregeling blijft ongewijzigd.

Indexatie

- Vanaf 1 januari 2026: volgbeleid ten aanzien van de collectieve loonsverhogingen in het Beroepsgoederenvervoer (BGV).
- De basis maandsalarissen van HPV worden tegelijk met de loonsverhogingen van de basis maandsalarissen in de BGV verhoogd.
- Daarnaast wordt door middel van onderstaande methodiek koopkrachtbehoud op termijn gewaarborgd.
- De CPI die wordt gehanteerd is: jaargemiddelde van de ontwikkeling van de consumenten-prijs-index, huishoudens afgeleid, zoals weergegeven door het CBS.
- Ieder jaar wordt per 1 januari het verschil tussen het loonsverhogingspercentage conform de cao BGV in het voorafgaande jaar en de genoemde CPI in het voorafgaande jaar berekend. Dit wordt jaarlijks vastgesteld wanneer de definitieve cijfers bekend zijn, meestal in februari.
- Het verschil wordt op een "indexatie saldo" bij- of afgeschreven, startend op 1-1-2025.
- Per 1-1-2025 is het "indexatie saldo" 8,0% minus 2,45% (CPI 2024) minus 2,0% (eenmalige correctie inhaalslag 2023/2024) = 3,55%.
- Indien het "indexatie saldo" in enig jaar negatief wordt, zal per 1 januari van dat jaar een "inflatie correctie" plaatsvinden ter hoogte van het "indexatie saldo", met een maximum van 3% per jaar, bovenop het loonsverhogingspercentage conform de cao BGV. Deze inflatie correctie zal tevens aan het "inflatie correctie saldo" worden toegevoegd.
- In opvolgende jaren zal de indexatie gelijk zijn aan de CPI, tot het "indexatie saldo" weer positief wordt. Vanaf dan zal het "inflatie correctie saldo" in enig jaar worden verrekend met het loonsverhogingspercentage conform de cao BGV. De hoogte van de indexatie is vanaf dan gelijk aan het loonsverhogingspercentage conform de cao BGV minus het "inflatie correctie saldo" waarbij indexatie niet lager is dan de genoemde CPI. Dit wordt gedaan tot het moment dat het "inflatie correctie saldo" weer 0 is. Een negatief "inflatie correctie saldo" is niet mogelijk.

- Ter illustratie van de methodiek is onderstaande (fictieve) tabel toegevoegd.

	BGV	Jaarinflatie CPI afgeleid	Verskil BGV-CPI	"Indexatie saldo"		Indexatie	HPV	"inflatie correctie saldo"
1-1-2025	8,0%	2,45%		3,55%			8,00%	
Fictief 1-1-2026	3,0%	2,5%	0,50%	4,05% BGV > CPI	Indexatie saldo > 0	BGV	3,00%	
Fictief 1-1-2027	1,0%	3,5%	-2,50%	1,55% CPI > BGV	Indexatie saldo > 0	BGV	1,00%	
Fictief 1-1-2028	1,0%	5,0%	-4,00%	-2,45% CPI > BGV	Eerste jaar < indexatie saldo 0	BGV + indexatie saldo	3,45%	2,45% Maximaal 3% bovenop BGV
Fictief 1-1-2029	1,0%	1,5%	-0,50%	-2,95% CPI > BGV	Tweede jaar < indexatie saldo 0	CPI	1,50%	2,95% Maximaal 3% bovenop BGV
Fictief 1-1-2030	3,0%	1,4%	1,60%	-1,35% BGV > CPI	Verrekening eerdere inflatie correctie	CPI	1,40%	1,35%
Fictief 1-1-2031	3,0%	1,05%	1,95%	0,60% BGV > CPI	Verrekening inflatie correctie saldo	BGV - inflatie correctie saldo	1,65%	0,00%
Fictief 1-1-2032	2,5%	1,30%	1,20%	1,80% BGV > CPI		BGV	2,50%	
Fictief 1-1-2033	3,0%	1,20%	1,80%	3,60% BGV > CPI		BGV	3,00%	
	25,5%						25,5%	

RVU

- Medewerkers die momenteel in de buiten operatie werken (blijven) vallen onder een 'zwaar beroep'. Aanvullend hierop wordt positief afgeweken van wat in de branche gebruikelijk is, en worden ook kantoorfuncties die in een dag/avond dienst worden vervuld meegewogen in de berekening van de RVU.
- Medewerkers van HPV in de operatie (3-ploegen, 2-ploegen en dagdienst) en medewerkers op kantoor die een 2-ploegen rooster volgen of hebben gevolgd komen in aanmerking om gebruik te maken van de RVU.
- Voor het vaststellen van de tijdsduur van uitkering voor bereiken AOW-leeftijd volgen we de regeling zoals deze in de recent afgesloten ECT cao is vastgelegd, mede gebaseerd op het FNV 'zwaarwerk-model'. De tabel wordt hierbij aangepast uitgaande van maximaal 36 maanden RVU (zie bijlage 1)
- De maandelijkse uitkering is conform het regulier fiscaal toegestane maximum in enig jaar (2025: €2.273,- per maand).
- De medewerker die in 2025 al aan de voorwaarden van de huidige (landelijke) RVU-regeling voldoet kan hier ook al gebruik van maken conform de hiervoor genoemde tabel.
- CAO-partijen voeren in de tweede helft van 2025 overleg over implementatie van bovenstaande regeling.

Nachtdiensten verminderen vanaf 61 jaar

- CAO-partijen begrijpen de behoefte van oudere medewerkers om minder nachtdiensten te werken.
- Het is duidelijk dat het werkaanbod in de nachtdiensten lager ligt dan gedurende de dag en ook gedurende een deel van de avond.
- De bezetting voor afhandeling van schepen, treinen en trucks, met name tijdens vakantieperiodes, verloven, ziekte én calamiteiten, moet echter ook gedurende de nacht gewaarborgd zijn.
- Daarbij zijn cao-partijen van mening dat het borgen van bovengenoemde operationele continuïteit niet leidt tot een onverantwoorde verzwarende aan de zijde van de overige betrokken medewerkers.
- Op basis van de huidige samenstelling van de medewerkers die in 3-ploegendienst werken en de beperkte grootte van de ploegen, zou in 2029 al bijna 20% van de medewerkers 61 jaar en ouder zijn. Daarom zullen we werktijden, roosters en samenstelling van de teams in overweging moeten nemen. Het gedurende het gehele jaar volledig vrijstellen van nachtdiensten lijkt gezien de relatief beperkte groep niet haalbaar.
- CAO-partijen zullen gezamenlijk met deskundigen van FNV en AWWN onderzoek doen naar een mogelijke regeling met bovenstaande punten als uitgangspunt.
- De gezamenlijke conclusies van deze studie zullen cao-partijen implementeren.
- De studie dient voor september 2025 te zijn afgerond.

Organisatieverlof

- Over de periode van de CAO 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027 zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder deze CAO vallende medewerkers afdragen aan de werknemersorganisatie, ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
- Een verzoek om medewerkers hiervoor vrij te plannen zal tijdig worden gedaan en in overleg afgestemd worden met werkgever zodat de bezetting kan worden geborgd.
- De werkgever ontvangt voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
- De vergoeding voor een organisatieverlofdag wordt jaarlijks centraal (werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties) vastgesteld.

Vakbondscontributie

De vakbondscontributie wordt fiscaal vriendelijk verrekend in de Werkkostenregeling.

Venlo, 24-02-2025

Namens werkgever
Hutchison Ports Venlo BV

Namens FNV

Directeur

Bestuurder

Bijlage 1: Tabel RVU

Operationele ('buiten') functies				Kantoorfuncties		Operationele ('buiten') functies
Dienstjaren	3-ploegen	Dag/Avond	Dag	Dag/Avond	Kantoor of Dag	
1	1,0	0,8	0,8	0,8	0,0	
2	2,1	1,6	1,6	1,6	0,0	- Terminal truck chauffeur
3	3,1	2,4	2,4	2,4	0,0	- Reach stacker chauffeur
4	4,1	3,2	3,2	3,2	0,0	- Kraanmachinist
5	5,1	4,0	4,0	4,0	0,0	- Teamleider Operatie
6	6,2	4,8	4,8	4,8	0,0	
7	7,2	5,6	5,6	5,6	0,0	
8	8,2	6,4	6,4	6,4	0,0	
9	9,3	7,2	7,2	7,2	0,0	
10	10,3	8,0	8,0	8,0	0,0	
11	11,3	8,8	8,8	8,8	0,0	
12	12,3	9,6	9,6	9,6	0,0	
13	13,4	10,4	10,4	10,4	0,0	
14	14,4	11,2	11,2	11,2	0,0	
15	15,4	12,0	12,0	12,0	0,0	
16	16,5	12,8	12,8	12,8	0,0	
17	17,5	13,6	13,6	13,6	0,0	
18	18,5	14,4	14,4	14,4	0,0	
19	19,5	15,2	15,2	15,2	0,0	
20	20,6	16,0	16,0	16,0	0,0	
21	21,6	16,8	16,8	16,8	0,0	
22	22,6	17,6	17,6	17,6	0,0	
23	23,7	18,4	18,4	18,4	0,0	
24	24,7	19,2	19,2	19,2	0,0	
25	25,7	20,0	20,0	20,0	0,0	
26	26,7	20,8	20,8	20,8	0,0	
27	27,8	21,6	21,6	21,6	0,0	
28	28,8	22,4	22,4	22,4	0,0	
29	29,8	23,2	23,2	23,2	0,0	
30	30,9	24,0	24,0	24,0	0,0	
31	31,9	24,8	24,8	24,8	0,0	
32	32,9	25,6	25,6	25,6	0,0	
33	33,9	26,4	26,4	26,4	0,0	
34	35,0	27,2	27,2	27,2	0,0	
35	36	28,0	28,0	28,0	0,0	
36	36	28,8	28,8	28,8	0,0	
37	36	29,6	29,6	29,6	0,0	
38	36	30,4	30,4	30,4	0,0	
39	36	31,2	31,2	31,2	0,0	
40	36	32,0	32,0	32,0	0,0	
41	36	32,8	32,8	32,8	0,0	
42	36	33,6	33,6	33,6	0,0	
43	36	34,4	34,4	34,4	0,0	
44	36	35,2	35,2	35,2	0,0	
45	36	36	36	36	0	