



APM TERMINALS

APM Terminals Maasvlakte II B.V.

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
2014 – 2017**

Inhoud

Algemeen	3
Definities	3
Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	5
Artikel 2: Werkingssfeer van de CAO	5
Artikel 3: Karakter van de CAO	5
Artikel 4: Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden	5
Artikel 5: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden	6
Artikel 6: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen	6
Artikel 7: Reorganisatie van partijen	7
Artikel 8: Verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 9: Verplichtingen van de werknemers	7
Artikel 10: Fusies en reorganisaties	8
Artikel 11: Fiscaliteit	8
Arbeidsovereenkomst	8
Artikel 12: Soorten dienstverbanden	8
Artikel 13: Proeftijd	8
Artikel 14: Einde dienstverband	8
Artikel 15: Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid	9
Pensioen	9
Artikel 16: Pensioenregeling	9
Artikel 17: Pensioenen	9
Artikel 18:	11
I. Inzetbaarheid	11
II. Uitgangspunten voor de uitwerking van roosters:	11
III. Deeltijd:	12
Artikel 19: Arbeidstijden	12
Artikel 20: Arbeidsduur	12
Artikel 21: Tijdcompensatie volcontinuïdient	13
Artikel 22: Leegloopregeling	13
Artikel 23: Pauze	14
Artikel 24: Werken op feestdagen	14
Artikel 25: Verlengen	15
Beloning	15
Artikel 26: Bindende salarissen	15
Artikel 27: Activiteiten waarvoor betaling in vast salaris is begrepen	15
Artikel 28: Salarissen	16
Artikel 29: Roosterurentoeslag	18
Artikel 30: Afbouwregeling bij roosterwijziging	19

Artikel 31: Vakantietoeslag (8%)	19
Artikel 32: Prijscompensatie	19
Artikel 33: Toeslagen voor overwerk en verschoven diensten	20
Artikel 34: Feestdagenuitkering	20
Artikel 35: Vergoedingen en toeslagen.....	21
Artikel 36: Jubilea	23
Artikel 37: Uitkering bij overlijden van de werknemer.....	23
Artikel 38: Vakbondscontributie	23
Veiligheid en gezondheid	23
Artikel 39: Werkgeversbijdrage zorgverzekering	24
Artikel 40: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval	24
Artikel 41: Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en premies.....	25
Artikel 42: Arbeidsongeschiktheid en re-integratie.....	25
Artikel 43: Veiligheid	27
Tijd	27
Artikel 44: Vakantieregeling	28
Artikel 46: 90 %-dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder.....	29
Artikel 45: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers en wegens langdurig dienstverband of leeftijd.....	30
Artikel 46: 90 %-dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder.....	31
Artikel 47: Kort verzuim verlof.....	31
Artikel 48: Calamiteitenverlof	33
Artikel 49: Kortdurend zorgverlof	33
Artikel 50: Zwangerschapsverlof	33
Artikel 51: Onbetaald verlof.....	33
Artikel 52: Ontwikkeling.....	34
BIJLAGEN:	35
Bijlage 1: Functiematrix.....	35
Bijlage 2: Salarisgebouw(per 1 januari 2014, excl. 8% vakantiegeld).....	36
Bijlage 3: Tijd-voor-tijd regeling	37
Bijlage 4: Vakbeweging en onderneming	37
Bijlage 5: Procedure Functiewaardering CAO functies	39
Bijlage 6: Onderhandelingsresultaat CAO APM Terminals Maasvlakte II B.V.....	42
Bijlage 7: Protocol Transitieafspraken.....	47
Bijlage 8: Protocol Arbeidsvoorwaarden Transitie van werknemers van APMTR naar APMT MVII.....	47
Bijlage 9: Onderzoeksopdracht Pensioenen	50

Algemeen

De ondergetekenden:

1. APM Terminals Maasvlakte II B.V., gevestigd te Rotterdam
2. a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
b. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

verklaren hierbij met ingang van 1 januari 2014 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van APM Terminals Maasvlakte II B.V., zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever: APM Terminals Maasvlakte II B.V.;
2. vakorganisaties: FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen;
3. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage 1 van deze regeling. Als werknemer in de zin van deze regeling wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker;
4. arbeidsgehandicapte werknemer: de werknemer die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
5. maand: een kalendermaand;
6. week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
7. dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
8. basismaandsalaris: het salaris als opgenomen in bijlage 1;
9. maandsalaris: het basismaandsalaris vermeerderd met de van toepassing zijnde roostertoeslag;

CAO

- | | |
|-----------------------|--|
| 10. maandinkomen: | het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele roostertoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag; |
| 11. Ondernemingsraad: | de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden; |
| 12. partner: | de echtgenoot, echtgenote, of de geregistreerde partner van de werknemer, of de partner met wie de werknemer duurzaam samenleeft, blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst; |
| 13. BW: | het Burgerlijk Wetboek; |
| 14. Arbowet: | de Arbeidsomstandighedenwet 1998; |
| 15. Deeltijd: | de arbeidsduur die minder bedraagt dan in artikel 18 III van deze CAO is overeengekomen. De CAO is naar rato van de overeengekomen arbeidstijd van toepassing. |

CAO

Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2017.

De overeenkomst kan zowel door de werkgever als door vakorganisaties tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief, dan wel door middel van e-mail, mits de verzender een ontvangstbevestiging van de geadresseerde heeft ontvangen.

Zolang geen van de partijen tot opzegging van de 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 2: Werkingssfeer van de CAO

Algemeen: De werkingssfeer van de CAO beperkt zich tot die medewerkers waarvan de functie is gewaardeerd met minder dan 190 ORBA punten.

Artikel 3: Karakter van de CAO

Dit is een standaard CAO. Dit betekent dat niet in voor de werknemer gunstige zin of ongunstige zin van de inhoud van de bepalingen mag worden afgeweken.

Artikel 4: Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze overeenkomst, alsmede de aan deze overeenkomst gehechte en – overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 van deze CAO – alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 5: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

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

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van algemeen 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 overeenkomst worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 6: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering zijn zowel de werkgever als de vakorganisaties gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien één maand nadat deze voorstellen door één van de partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om één en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel 7: Reorganisatie van partijen

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

Artikel 8: Verplichtingen van de werkgever

De werkgever verbindt zich tegenover de vakorganisaties de werknemers op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten dan de in artikel 4 van deze CAO genoemde.

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Voor zover aan de functie specifieke medische respectievelijk gezondheidseisen worden gesteld, zal de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze CAO, uitsluitend werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een Arbodienst.

Partijen spreken af dat de werkgever voor operationele functies personeel kan inhuren bij Matrans, ILS en RPS. Wanneer deze bedrijven niet kunnen voldoen aan de vraag van de werkgever zullen CAO-partijen overleggen over de inzet van andere bedrijven. Het in te huren personeel moet voldoen aan de APMT MVII kwalificatie-eisen (o.a. STC certificering).

Artikel 9: Verplichtingen van de werknemers

De vakorganisaties verbinden zich tegenover de werkgever dat hun leden bij APM Terminals Maasvlakte II B.V. voor het verrichten van arbeid aan de werkgever geen andere arbeidsvoorwaarden zullen stellen dan de in deze CAO genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij en voor de werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

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

Artikel 10: Fusies en reorganisaties

Onverminderd het gestelde in het SER-besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever in geval van fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, die gevolgen heeft voor de werknemer, de vakorganisaties informeren teneinde in onderling overleg tot een sociale begeleidingsregeling te komen.

De vakorganisaties zullen onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 11: Fiscaliteit

In deze CAO zijn alle bedragen genoemd als "bruto" tenzij anders vermeld; Waar fiscale regelgeving dat toelaat, wordt onbelaste uitbetaling toegepast.

Arbeidsovereenkomst

Artikel 12: Soorten dienstverbanden

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd dan wel voor onbepaalde tijd.

Artikel 13: Proeftijd

De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd (artikel 7:652 BW).

Artikel 14: Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen tussen werkgever en werknemer, eindigt het dienstverband van de werknemer zonder nadere opzegging vanaf het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Voorts kunnen zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande doen eindigen.

Artikel 15: Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

Beëindiging van het dienstverband geschiedt met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande.

Pensioen

Artikel 16: Pensioenregeling

Er geldt een standaardpensioenregeling. In deze pensioenregeling komt jaarlijks een beschikbare premie beschikbaar.

Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks vastgesteld en bestaat uit de volgende onderdelen:

- 12 maal het vaste maandsalaris¹
- de vakantietoeslag;

Het premiepercentage is afhankelijk van de leeftijd en wordt berekend over de pensioengrondslag (vaste maandinkomen minus franchise). De leeftijd wordt vastgesteld op 1 april van het jaar.

De werknemersbijdrage is vastgesteld op 5% van de pensioengrondslag.

Het pensioenreglement is een onlosmakelijk onderdeel van deze CAO.

Artikel 17: Pensioenen

De CAO-tekst van artikel 17 is nog niet definitief en kan gedurende de looptijd van de CAO door CAO-partijen gewijzigd worden, naar aanleiding van de bevindingen van de paritaire werkgroep pensioenen (zie bijlage 9).

De pensioenregeling zal moeten voldoen aan de volgende criteria:

- a. De pensioenregeling van APM Terminals Maasvlakte II B.V. dient voor de financiële verslaglegging onverminderd te blijven kwalificeren als 'defined contribution'-pensioenregeling.

¹ Voor werknemers van APMT MVII die vallen onder het Protocol Arbeidsvoorwaarden Transitie van werknemers van APMT naar APMT MVII geldt tevens hetgeen is opgenomen over pensioenen in het protocol.

CAO

- b. Pensioenkosten vormen een onderdeel van de loonkosten, en van de onderhandelingen daarover. Uitgangspunt voor de overgang naar een nieuwe pensioenregeling is kostenneutraliteit.
- c. APM Terminals Maasvlakte II B.V. gaat uit van een collectieve pensioenregeling, gebaseerd op verplichte deelname en solidariteit.
- d. Alle medewerkers nemen deel in dezelfde pensioenregeling (geen onderscheid 'white collar'/'blue collar').
- e. De oudedagsvoorziening wordt opgezet als een aanvulling op het AOW-pensioen, zowel qua pensioenrichtleeftijd als qua pensioenniveau. In dezelfde lijn wordt de nabestaandenvoorziening opgezet als een aanvulling op het ANW-pensioen, dus inclusief dekking van het eventuele ANW-hiaat.
- f. De pensioenambities en -verwachtingen dienen gematigd en realistisch te zijn, met een grotere waarschijnlijkheid dat zij worden overtroffen dan dat zij niet worden gehaald. Individuele aanvullende pensioenwensen dienen op individuele basis, en voor eigen rekening van de medewerker te worden ingevuld.
- g. Toepassing van de AOW-leeftijd als pensioenrichtleeftijd betekent dat zowel de werkgever als de medewerkers zullen moeten investeren in vitaliteit en inzetbaarheid.
- h. De pensioenovereenkomst is vastgelegd in het pensioenreglement. Het pensioenreglement is een onlosmakelijk onderdeel van deze CAO.
- i. Het is de intentie om vanaf 1 januari 2018 een bedrag van € 5.000,- bruto per medewerker van de geboortejaren 1955 tot en met 1959 en € 10.000,- bruto per medewerker van de geboortejaren vanaf 1960 beschikbaar te stellen ten behoeve van de verbetering van de oudedagsvoorziening. De verdeling van de werkgevers- en werknemersbijdrage zal definitief door CAO partijen worden vastgesteld in de CAO met ingang van 1 januari 2018.
- j. De bedragen onder i komen ter beschikking indien een door de havengemeenschap ondersteunde regeling tot stand komt waarbij door derden-partijen eenzelfde bedrag per APM Terminals Maasvlakte II medewerker ter beschikking wordt gesteld.
- k. Indien de bedragen onder i en j ter beschikking komen zal de besteding van de bedragen worden uitgewerkt in een paritaire (CAO partijen) pensioenwerkgroep.

Artikel 18:

I. Inzetbaarheid

1. Algemeen:
De aard van de bedrijfsvoering heeft een sterk wisselende invloed op omvang en tijdstip van het werkaanbod.
2. Schema:
Basis voor de werkplanning (de roosters) vormt het werkaanbod dat met name wordt bepaald door het door de rederij opgestelde standaard vaarschema.
3. Alle werkobjecten:
In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet met inachtneming van de capaciteiten en de geldende functie-indeling van de betrokkene(n).
4. Taakrotatie binnen de CAO:
 - a. Incidentele inzet in andere functies binnen de CAO is, op vrijwillige basis, mogelijk, mits werknemers daartoe voldoende zijn opgeleid en ingewerkt.
 - b. De betaling van deze inzet is geregeld in artikel 35 van deze CAO.

II. Uitgangspunten voor de uitwerking van roosters:

1. Een volcontinurooster, waarin gedurende alle dagen van de week en gedurende alle diensten werknemers staan ingeroosterd en rekening kan worden gehouden met een wisselend werkaanbod door de week heen (vaarschema);
2. Een kantoordienstrooster;
3. Overige roosters;
4. Binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet;
5. Een gemiddelde arbeidsduur per week van 32,55 uur voor het volcontinurooster, c.q. 38,75 uur voor een kantoordienstrooster, c.q. een bij de overige roosters in te vullen aantal werkzame uren, liggend tussen 32,55 uur en 38,75 uur;
6. De roosters zullen in principe voorwaarts roterend zijn, in het kader van de gezondheid;
Roosterwijziging geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad (zie ook bijlage 2, punt 18) .

III. Deeltijd:

Voor deeltijdwerkers zijn de arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in de CAO (op pro-rata basis) volledig van toepassing met dien verstande, dat ingeval van deeltijdwerk afwijking van de in de CAO verwoorde begin- en eindtijden mogelijk is.

Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdwerkers geldt het volgende:

- van overwerk (betaling) is eerst sprake indien de in het bedrijf gebruikelijke arbeidstijd (zie de in artikel 19 van de CAO genoemde begin- en eindtijden van de dag-, middag-, avond- en nachtdienst) is overschreden.

Het werken in deeltijd geschiedt met inachtneming van de volgende randvoorwaarden:

- het werken in deeltijd zal niet plaatsvinden op basis van 0-uren contracten
- het werken in deeltijd geschiedt in alle gevallen op vrijwillige basis
- de aanvangstijd van het werken in deeltijd zal niet liggen tussen 00.00 uur en 04.00 uur.

Artikel 19: Arbeidstijden

De navolgende begin- en eindtijden² zijn van toepassing:

- dagdienst 07.15 – 15.30 uur
- middagdienst³ 11.30 – 19.45 uur
- avonddienst 15.15 – 23.30 uur
- nachtdienst 23.15 – 07.30 uur
- kantoor dienst 08.30 – 17.00 uur maandag t/m vrijdag

Behoudens de kantoor dienst zijn bovengenoemde arbeidstijden erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende shift, te weten om 07.15 uur, 15.15 uur en 23.15 uur alle werkzaamheden ononderbroken voortgang zullen vinden.

Artikel 20: Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt als regel 7³/₄ uur per dienst, met uitzondering van de volcontinuïdient. Voor de volcontinuïdient bedraagt de arbeidsduur als regel 8 uur per dienst.

² In de volcontinuïdient vangt de dienst een kwartier eerder aan (zie artikel 21)

³ Werknemers die volgens deze dienst zijn ingeroosterd, kunnen voor een geheel weekend worden verschoven naar de dag- of de avonddienst met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet. Verschuiving van middagdiensten van maandag tot en met vrijdag naar dag- of avonddienst geschiedt op basis van vrijwilligheid.

Artikel 21: Tijdcompensatie volcontinudienst

Het aantal gewerkte extra kwartieren op jaarbasis die door de verlengingen van de diensten in de volcontinu worden gewerkt, staat gelijk aan 6 dagen per jaar. Deze dagen worden gecompenseerd als 6 verlofdagen. Vanwege deze verlenging per dag geeft de werkgever één extra verlofdag boven op de zes.

De werkgever krijgt het recht om ten hoogste 2 verlofdagen per jaar aan te wijzen bij leegloop. Deze aanwijzing geschiedt uiterlijk 7 dagen van te voren.

Bij de aanwijzing van de tweede dag betaalt de werkgever een arbeidsuurvergoeding van € 300,- . Deze vergoeding wordt verhoogd met de APC en de CAO verhogingen.

Indien de werkgever in enig jaar geen gebruik maakt van de aanwijsdagen, dan worden deze uitbetaald of toegevoegd aan het verlofsaldo.

Als basis van een opneembare dag wordt 7,75 uur gehanteerd.

Artikel 22: Leegloopregeling

In geval van leegloop kan een beroep worden gedaan op de werknemer. Indien de werknemer een vrije dienst neemt, wordt de helft daarvan afgeschreven van het verlofsaldo van de werknemer. De andere helft is voor rekening van de werkgever. De werknemer bepaalt of hij bereid is om in te gaan op het verzoek om deel te nemen aan deze leegloopregeling.

De uitvraag voor verlof-bij-leegloop wordt gedaan per sms-dienst; indien zich meer werknemers melden dan noodzakelijk is, geldt "wie het eerst komt, het eerst maalt".

Artikel 23: Pauze

De pauze bedraagt 30 minuten, met uitzondering van de kantoor dienst waar de pauze 45 minuten bedraagt.

De volgende schafttijdenvensters zijn van toepassing:

1. dagdienst tussen 11:00 en 13:30 uur (aanzegging uiterlijk 10:00 uur)
2. middagdienst tussen 15:15 en 17:15 uur (aanzegging uiterlijk 14:15 uur)
3. avonddienst tussen 18:30 en 21:00 uur (aanzegging uiterlijk 17:30 uur)
4. nachtdienst tussen 03:15 en 03:45 uur
5. kantoor dienst tussen 13:00 en 13:45 uur

De schafttijd wordt uiterlijk een uur voor aanvang van het geldende venster aangezegd.

Van het schafttijdenvenster in de nacht kan worden afgeweken als de werkgever voor de operatie aangeeft voor de nachtdienst het uitgebreide schaftvenster van 2,5 uur te gebruiken (van 02:30 tot 05:00 uur). In dit geval zal dit aan het begin van de nachtdienst worden aangezegd en zal in diezelfde nacht een extra schafttijd van 30 minuten worden toegekend.

Artikel 24: Werken op feestdagen

Alle werknemers zijn verplicht op die feestdagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten. Indien op officiële feestdagen wordt gewerkt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden genoemd in de artikelen 19 en 20 van deze CAO, alsmede de bepalingen in de artikelen 23 en 25 van deze CAO.

De feestdagen zijn:

- **Nieuwjaarsdag**
- 1^e en 2^e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1^e en 2^e Pinksterdag
- 1^e en 2^e Kerstdag
- Koningsdag (27 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei; in lustrumjaren)

De feestdagen worden geacht in te gaan aan het eind van de dagdienst (exclusief eventuele verlenging conform artikel 25 van deze CAO) van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij aanvang van de dagdienst op de dag volgende op die feestdag. Er zal niet worden gewerkt vanaf 24 december 15.15 uur tot 26 december aan het begin van de dagdienst en op 31 december 15.15 tot 1 januari aan het begin van de avonddienst.

CAO

Indien een roostervrije dag van maandag tot en met vrijdag samenvalt met een feestdag, dan wordt hiervoor een extra vrije dag toegekend. Dit geldt niet voor feestdagen waarop binnen de terminal niet wordt gewerkt.

Artikel 25: Verlengen

Verlenging (verplicht) van een dienst, op het object waarop de werknemer tewerkgesteld is, kan in verband met gereedkomen van werkzaamheden uitsluitend op 24 en 31 december met maximaal twee uur per dienst worden toegepast, wanneer geen sprake is van een opkomende ploeg voor hetzelfde object en de restactiviteiten desalniettemin dienen te worden afgerond. Tot 1 juli 2015 kan er, naast genoemde mogelijkheid van verlenging op 24 en 31 december, maximaal vijf maal een verplichte verlenging van een dienst (niet zijnde een nachtdienst) van maximaal twee uur per dienst worden toegepast.

In andere gevallen kan verlenging uitsluitend in overleg met vakbondskaderleden worden toegepast. Nachtdiensten kunnen in geen geval worden verlengd.

De werkgever dient de werknemer uiterlijk twee uur voor het (oorspronkelijke) einde van de dienst te informeren over de verlenging.

Verlengen is overwerk in de zin van artikel 33 van deze CAO.

Onder verlengen worden niet verstaan de werkzaamheden als genoemd in artikel 27 van deze CAO.

Beloning

Artikel 26: Bindende salarissen

De in dit hoofdstuk genoemde salarissen zijn bindend.

Artikel 27: Activiteiten waarvoor betaling in vast salaris is begrepen

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

Artikel 28: Salarissen

1. *Algemeen*
De functies van de werknemers die onder de werkingssfeer van de CAO vallen zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage 1.
2. Er is er sprake van een salarisgebouw. Het aantal periodieken is beperkt tot maximaal 10.
Het salarisgebouw is vermeld in bijlage 2.
3. *Initiële loonsverhogingen*
Naast de salarisaanpassingen op grond van artikel 32 van deze CAO worden gedurende de looptijd van deze overeenkomst de salarissen als volgt verhoogd:
 - 0,50% per 1 januari 2015;
 - 1,00% per 1 januari 2016;
 - 0,75% per 1 juli 2017 indien tussen 1 januari 2016 en 1 juli 2016 70% behandeld wordt van het Maersk Line ladingvolume dat tussen 1 januari 2013 en 1 juli 2013 bij APM Terminals Rotterdam werd behandeld.
4. *Eenmalige uitkeringen*
Gedurende de looptijd van de CAO wordt jaarlijks in december een bruto uitkering verstrekt van € 900,=.
5. *Salaristabellen voor werknemers jonger dan 23 jaar*
In principe gelden bij aanname dezelfde opleidings-, beoordelings- en selectiecriteria als die, welke gehanteerd worden voor de hieraan gehechte functie- en salarislijst, met dien verstande dat het aanvangssalaris op een leeftijd van:

18	jaar	60%
19	jaar	68%
20	jaar	76%
21	jaar	84%
22	jaar	92%

zal bedragen van het basismaandsalaris, dat toegekend zou worden, indien de betrokkene bij aanstelling 23 jaar of ouder zou zijn geweest.
6. *Interne doorgroei*
Doorstroom naar andere functie
Bij doorstroom naar een andere functie vindt inschaling plaats in hetzelfde of eventueel een hoger salaris. Een en ander vindt plaats op basis van behoefte. De behoefte wordt vastgesteld door het management.

CAO

Indien de werknemer niet binnen 1 jaar nadat de opleidingsafspraken is gemaakt in de gelegenheid gesteld wordt de betreffende opleiding te volgen vanwege een buiten het bereik van de werknemer liggende aangelegenheid (dit is ter beoordeling van het management), wordt de werknemer na afloop van dat jaar alsnog in de betreffende hogere functiegroep ingedeeld. In zo een situatie is de werknemer verplicht zo spoedig mogelijk de betreffende opleiding alsnog te volgen.

Indien nadien onverhoopt blijkt, dat de werknemer niet in staat is de betreffende opleiding met goed gevolg af te ronden, dan wel met behulp van het beoordelingssysteem geen geschiktheid wordt vastgesteld, dan wordt hij ingedeeld in de eerst lagere functiegroep op het niveau van het basismaandsalaris, dat hij verdiende voordat hij in de betreffende hogere functiegroep werd ingedeeld (dat wil zeggen: hij gaat dan terug naar zijn oude basismaandsalaris).

Doorgroei binnen salarisgroep

Indien er minimaal sprake is van een voldoende beoordeling, vast te stellen op basis van een beoordelingssystematiek, ontvangt de werknemer jaarlijks een periodiek volgens de schaal waarin hij is ingedeeld totdat het schaalmaximum is bereikt.

CAO

Artikel 29: Roosterurentoeslag

	Van	Tot	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
24	23.00	24.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
23	22.00	23.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
22	21.00	22.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
21	20.00	21.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
20	19.00	20.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
19	18.00	19.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
18	17.00	18.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
17	16.00	17.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
16	15.00	16.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
15	14.00	15.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
14	13.00	14.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
13	12.00	13.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
12	11.00	12.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
11	10.00	11.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
10	9.00	10.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
9	8.00	9.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
8	7.00	8.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
7	6.00	7.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
6	5.00	6.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
5	4.00	5.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
4	3.00	4.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
3	2.00	3.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
2	1.00	2.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
1	0.00	1.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%

De werkgever zal de roosterurentoeslag blijven doorbetalen bij vakantie-, verlof- en ziekte-dagen.

Artikel 30: Afbouwregeling bij roosterwijziging

In geval van inkomstenvermindering bij een roosterwijziging geldt de navolgende afbouwregeling:

Roosterwijziging verplicht door de werkgever:

- per jaar dat volgens het oude rooster is gewerkt: afbouw van twee maanden;

Roosterwijziging op eigen verzoek van de werknemer:

- onmiddellijke overgang naar de juiste toeslag.

Indien minder dan 5%-punt toeslag moet worden afgebouwd, zal het met de afbouw gemoeide bedrag in één keer worden uitbetaald.

Artikel 31: Vakantietoeslag (8%)

1. In de maand mei wordt naast het bruto maandsalaris aan de werknemer een bruto vakantietoeslag uitbetaald van 8% van twaalf bruto basismaandsalarissen plus (indien van toepassing) roostertoeslag.⁴
2. Op de vakantietoeslag worden geen voorschotbedragen uitgekeerd.
3. Indien het dienstverband korter zal zijn dan één jaar, dan zal de vakantietoeslag pro rata worden toegekend naar het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
4. Bij overlijden van de werknemer zal de pro rata uitkering aan de nagelaten betrekkingen worden uitbetaald.

Artikel 32: Prijscompensatie

Ter compensatie van de stijging van de kosten van 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 consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S.-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober - oktober) Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven.

Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris niet worden toegepast en worden verrekend met toekomstige verhogingen.

⁴ Voor werknemers van APMT MVII die vallen onder het Protocol Arbeidsvoorwaarden Transitie van werknemers van APMTTR naar APMT MVII (zie bijlage 8) geldt tevens hetgeen is opgenomen over toeslagen in artikel 4a van het protocol.

Artikel 33: Toeslagen voor overwerk en verschoven diensten

1. Tewerkstelling van werknemers op tijden en dagen buiten het voor betrokkene geldende rooster is alléén mogelijk op basis van vrijwilligheid, behoudens in het geval van verlenging (zie artikel 25 van deze CAO).
2. **Overwerkbetaling**
Voor verricht overwerk zal een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld worden toegekend. Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdmedewerkers wordt verwezen naar artikel 18 III van deze CAO.
3. De betaling voor overuren (met een minimumbetaling van een half uur en af te ronden per half uur) is voor alle uren weergegeven in een percentage van het basismaandsalaris.

Overuren gelegen tussen	% overwerktoeslag per uur
Maandag 07.15 uur tot Zaterdag 07.15 uur	75%
Zaterdag 07.15 uur tot Maandag 07.15 uur	100%

4. De tijd verdiend volgens de tijd-voor-tijdregeling, is vrij opneembaar.
5. *Verschoven diensten*
Indien de werknemer op verzoek van werkgever een verschoven dienst werkt, ontvangt werknemer bij een verschuiving van 1 of 2 diensten in een cyclus/week een toeslag van € 100,-. Bij 3 of 4 diensten is dit € 200,-. Een dienst kan alleen verschoven worden met instemming van werknemer. Werkgever zal een verschoven dienst per e-mail bevestigen. Verschoven diensten worden niet meegenomen in de afwezigheidsaantallen zoals vermeld in de vakantie-/verlofregeling.

Artikel 34: Feestdagenuitkering

De betaling voor de in artikel 24 van deze CAO genoemde feestdagen is begrepen in de basismaandsalarissen.

Wordt op feestdagen arbeid verricht dan geldt daarvoor, zowel voor arbeid binnen als buiten het voor betrokkene geldende rooster, een overwerktoeslag van 224% per uur, of 124% per uur en een verlofdag, in plaats van de in artikel 33 van deze CAO genoemde overwerktoeslag.

Artikel 35: Vergoedingen en toeslagen

(bedragen per 1-1-2014)

1. *EHBO-diploma / BHV-diploma*
 - a. *EHBO en BHV*
Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma of BHV-diploma zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 25,45 per maand respectievelijk € 305,40 per jaar. Werknemers die beide diploma's hebben krijgen een vergoeding gebaseerd op één diploma.
 - b. *Persluchtmasker*
Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat Persluchtmasker zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 25,45 per maand respectievelijk € 305,40 per jaar.
 - c. *Gevaarlijke stoffen*
Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 25,45 per maand respectievelijk € 305,40 per jaar.
 - d. *Mentortoeslag*
Mentoren die collega's begeleiden bij training en re-integratie (inclusief nazorg) ontvangen een maandelijksse toeslag additioneel op het basismaandsalaris van € 47,71. Deze toeslag is direct gekoppeld aan het daadwerkelijk benoemd zijn als mentor door het management: het management behoudt het recht om deze benoeming te allen tijde in te trekken.

2. *Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer⁵*
In het kader van woon-werkverkeer wordt aan werknemers een vergoeding geboden van de reiskosten die afhankelijk is van:
 - a. de kosten van het openbaar vervoer;
 - b. de kilometerafstand enkele reis gemeten vanaf het woonadres tot en met Europaweg 910, 3199LC Rotterdam, volgens de snelste route van de ANWB routeplanner plus 5 kilometer.

ad a)
tegen overlegging van het openbaar vervoerbewijs worden de volledige kosten van het vervoerbewijs bruto vergoed.

ad b)
De vergoedingen per 1 januari 2014 bedragen:

0 t/m 15 km	€ 33,89 per maand
15 t/m 20 km	€ 67,78 per maand
20 t/m 30 km	€ 112,97 per maand
30 t/m 40 km	€ 141,21 per maand
meer dan 40 km	€ 169,45 per maand

⁵ - Deelfactor 65:3 = 21,67 reis-dagen per maand, gemiddeld
 - Bedragen zijn bruto
 - Daar waar fiscale regelgeving dit toelaat wordt onbelaste uitbetaling toegepast

CAO

Tijdens zwangerschapsverlof en bij arbeidsongeschiktheid die langer dan 4 weken duurt wordt de vergoeding voor woon-werkverkeer stopgezet.

3. *Waarneming andere functie*

Wordt er langer dan een maand waargenomen in een andere functie, dan ontvangt de waarnemende werknemer een bruto waarnemingsvergoeding van 75 % van het verschil in tredeloon (uitgaand van dezelfde treden) tussen de beide functies.

4. *Indexatie en berekeningsgrondslag*

De in dit artikel opgenomen vergoedingen worden jaarlijks aangepast overeenkomstig de indexatiemethode in artikel 32 van deze CAO.

Voor de reiskostenvergoeding geldt dit voor de looptijd van deze CAO (tot en met 31 december 2017) en wordt het fiscaal maximaal forfaitair vastgestelde bedrag voor netto-uitbetaling nimmer overschreden.

De initiële CAO-verhogingen worden eveneens toegepast op de waarnemingsvergoeding.

De in dit artikel genoemde vergoedingen vormen nimmer een grondslag voor pensioen, schematoeslag resp. vakantiegeld.

Artikel 36: Jubilea

12 ½ jarig dienstjubileum

Werknemer ontvangt bij een 12 ½ jarig dienstjubileum een uitkering van ¼ bruto maandsalaris plus vaste roostertoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

25 jarig dienstjubileum

Werknemer ontvangt bij een 25 jarig dienstjubileum een uitkering van 1 bruto maandsalaris plus vaste roostertoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

40 jarig dienstjubileum

Werknemer ontvangt bij een 40 jarig dienstjubileum een uitkering van 2 bruto maandsalarissen plus vaste roostertoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

De jubileumuitkering wordt voor zover dit fiscaal is toegestaan netto uitgekeerd.

Artikel 37: Uitkering bij overlijden van de werknemer

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn bruto maandsalaris met de vaste roostertoeslag welke bij normale arbeid volgens dienstrooster zou zijn verdiend.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

1. de partner, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
2. bij ontstentenis van de partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
3. bij ontbreken van de onder 1 en 2 bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten voorzag.

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

Artikel 38: Vakbondscontributie

De vakbondscontributie kan fiscaal worden verrekend, voor zover dit fiscaal toelaatbaar is. De fiscale verrekening van de vakbondscontributie zal deel gaan uitmaken van eventueel komende afspraken met betrekking tot de werkkostenregeling.

Veiligheid en gezondheid

Artikel 39: Werkgeversbijdrage zorgverzekering

Collectieve verzekering

De werkgever heeft een collectieve zorgverzekering afgesloten voor zowel de basisverzekering als aanvullende pakketten. De werknemer en zijn gezinsleden kunnen aan deze collectiviteit deelnemen.

Wanneer de werknemer zich via de collectiviteit voor een aanvullend pakket verzekert, ontvangt hij als tegemoetkoming in de kosten een maximum van € 180,00 per werknemer per jaar. De vergoeding wordt alleen gegeven bij deelname aan het collectieve contract van werkgever voor zowel basis- als aanvullende verzekering.

Artikel 40: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval

1. Bij ziekte of ongeval zal het salaris voor de duur van maximaal 52 weken worden doorbetaald op basis van het bruto schema-salaris, waarbij de eventuele wettelijke uitkeringen aan de werkgever worden uitbetaald.
2. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na 52 weken zal 90% van het salaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
3. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na 78 weken zal 80% van het salaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
4. Bij actieve deelname aan een re-integratieplan wegens terugkeer in een functie bij de werkgever zal de loondoorbetaling zoals bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel worden aangevuld tot 100% van het bruto salaris.
5. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in het kader van de WAO of WGA, die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld, rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
6. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na de loondoorbetalingsperiode van 104 weken zal, wegens beëindiging van de dienstbetrekking een eenmalige terugbetaling worden gedaan van de eventueel in het tweede ziektejaar ingehouden bedragen (lid 2 en 3 van dit artikel) tot een maximum van 12 maal 15% van bovenbedoeld salaris.

Artikel 41: Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en premies

1. De werkgever sluit een collectieve WGA- hiaat en WIA- excedentverzekering af, gebaseerd op 70 % van het verzekerde bruto loon, waaraan de werknemer kan deelnemen. De premie is voor rekening van de werknemer.
2. De werkgever sluit een verzekering af voor werknemers die minder dan 35% worden afgekeurd. Gedurende maximaal één jaar, het zogenaamde derde ziektejaar, wordt aan werknemer een aanvulling gegeven van maximaal 25% van het oorspronkelijke inkomen, tot maximaal 100% van het oorspronkelijk inkomen, overeenkomstig de voorwaarden zoals beschreven in de polis. De premie is voor rekening van werkgever.
3. De WGA gedifferentieerde premie is volledig voor rekening van werkgever zonder maximering.

Artikel 42: Arbeidsongeschiktheid en re-integratie

1. De Wet Verbetering Poortwachter maakt werkgever en werknemer nadrukkelijker verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer binnen en zo nodig buiten de onderneming. Het gaat hierbij om situaties waarbij de re-integratie in de oude functie niet mogelijk is en er gezocht moet worden naar een andere passende functie:
 - a. 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 onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
 - b. Wanneer intern geen geschikte functie voor werknemer beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen en werknemer niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie, zal werknemer extern gere-integreerd worden.
 - c. 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. Werknemer wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.
 - d. Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt werknemer gerekend vanaf de eerste dag ziekmelding over maximaal 104 weken een eventuele aanvulling tot het oude salaris (inclusief vaste toeslagen).
 - e. Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het

CAO

- wettelijk 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.
- f. Indien 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 werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan er vanuit dat UWV binnen zes weken na het indieningverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loondoorbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.
 - g. De 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, de aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
 - h. De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de voortgang van de interne en externe re-integratietrajecten.
2. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad één of meer re-integratiebedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. De re-integratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Artikel 43: Veiligheid

Verplichtingen van de werkgever

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.

De werkgever verstrekt (desgevraagd) de benodigde informatie aan direct belanghebbenden over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijk de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.

De werkgever verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

Veilig werken

De werkgever zal desgevraagd meewerken aan een initiatief dat tot doel heeft om binnen de sector ongevallen te inventariseren en te bespreken, zodat alle deelnemers kunnen leren van ongevallen.

Verplichtingen van de werknemer

Het is de werknemer verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden, dat daardoor de veiligheid in gevaar wordt gebracht.

De werknemer is gehouden de door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen binnen de risicogebieden te dragen.

Het is de werknemer verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden dat daardoor schadelijke gevolgen ontstaan voor het milieu.

Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de werknemer wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien hij/zij feiten constateert die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, hij/zij daarover in overleg treedt met de bedrijfsleiding en desgewenst met de Dienst Centraal Beheer Rijnmond (DCMR).

Tijd

Artikel 44: Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer die gedurende een volledig vakantiejaar in vaste dienst arbeid verricht, zich voor arbeid beschikbaar stelt of ongeschikt is te werken wegens ziekte en / of ongeval, verwerft met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak in dat jaar op 26 vakantiedagen.
3. In afwijking hierop heeft werknemer in een volcontinuurooster (32,55 uur) aanspraak op 22 vakantiedagen.
4. Voor alle andere roosters wordt het aantal vakantiedagen als volgt berekend:
 - a.
$$\frac{\text{Contractuele arbeidsduur per week}}{38,75} \times 26 \text{ dagen.}$$
 - b. Afronden: conform ict systematiek op 4 cijfers achter de komma
5. Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter zal zijn dan 12 maanden, verwerft de betrokken werknemer aanspraken op een evenredig deel, met dien verstande dat bij indiensttreding vóór of op de 15^e van de maand die maand meetelt; bij uitdiensttreding vóór of op de 15^e van de maand telt die maand niet mee.
6. De aanspraak op wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen verjaart door verloop van vijf jaar na afloop van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.
7. De vrije dagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen, tijdstippen zoveel mogelijk in het lopende vakantiejaar worden opgenomen, waarbij voorrang zal worden gegeven aan werknemers met schoolgaande kinderen wat de periode, waarin de schoolvakanties vallen, betreft.
8. Het opnemen van vakantiedagen is mogelijk tot 1 april van het daarop volgende jaar, indien de werknemer onvoldoende in de gelegenheid is gesteld de dagen op te nemen (bijvoorbeeld indien meerdere malen aangevraagde snipperdagen zijn geweigerd) dan wel door arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid is geweest. Per 1 april kan de werkgever vervolgens overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende vakantiedagen, mits de werknemer in de drie direct daaraan voorafgaande maanden voldoende in de gelegenheid is gesteld de betreffende vakantiedagen op te nemen.
9. Het opnemen van afzonderlijke vrije dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.
10. Per opgenomen vakantiedag wordt 7,75 uur van het vakantietegoed afgeschreven.
11. Het opnemen van halve snipperdagen is in overleg tussen werkgever en werknemer mogelijk.

CAO

12. Gedurende de vakantiedagen wordt het salaris vergoed, dat bij normale arbeid volgens dienstrooster zou zijn verdiend.
13. Heeft de werknemer in een voorafgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het loon is uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen een overeenkomend aantal dagen vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.
14. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens dit artikel verworven doch niet genoten vakantieaanspraken een uitkering in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze uitkering betrekking heeft.
15. In geval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris.

Artikel 45: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers en wegens langdurig dienstverband of leeftijd

Jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel 44 van deze CAO bedoelde dagen nog drie extra vrije dagen per volledig kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal.

De werkgever kan aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Deze extra vrije dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen; toekenning vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in artikel 44 lid 12 van deze CAO doorbetaald.

Werknemers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd.

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd volgens de onderstaande schaal aanspraak op één of meer extra vrije dagen per jaar (niet pro rata), met ingang van de dag waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd is bereikt. De dagen kunnen door de werkgever om administratieve redenen al in januari worden bijgeboekt, zonder dat hieraan rechten kunnen worden ontleend.

Het aantal extra vrije dagen per jaar is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband:	Of	Leeftijd:		
		50 jaar	55 jaar	60 jaar
		1	2	3
Bij 10 jaar	2	2	3	4
Bij 20 jaar	3	3	3	4
Bij 30 jaar	4	4	4	4

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

Deze extra vrije dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen; toekenning vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in artikel 44 lid 12 van deze CAO doorbetaald.

Werknemers die de dienst verlaten dienen alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd.

Artikel 46: 90 %-dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen bovenop de extra dagen van artikel 45 van deze CAO op hun verzoek in aanmerking komen voor een aantal extra (90 %-) dagen vrijaf op jaarbasis volgens onderstaande staffel:

55 jaar	3 dagen
56 jaar	4 dagen
57 jaar	5 dagen
58 jaar	6 dagen
59 jaar	7 dagen
60 jaar	8 dagen
61 jaar	9 dagen
62 jaar	10 dagen
63 jaar	15 dagen
64 jaar	15 dagen

Het aantal dagen in een kalenderjaar wordt pro rata vastgesteld.

Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld.

De dagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie respectievelijk aanwijzingen van de Ondernemingsraad.

Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het salaris vergoed, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend; dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Artikel 47: Kort verzuim verlof

1. In de volgende gevallen wordt over ingeroosterde werkdagen verlof met behoud van salaris verleend:

- 1 dag bij:
- ondertrouw van de werknemer;
 - huwelijk van één van zijn/haar (stief)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen of zwagers;
 - zijn/haar 12½-, 25- en 40 jarig huwelijk;
 - Valt zijn/haar huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de weknemer het recht één vrije werkdag op te nemen, één week voorafgaande aan of één week volgend op de huwelijksdag.
 - 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 de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters of kleinkinderen;
 - het afleggen van een vak examen ter verkrijging van een

CAO

- erkend diploma, indien dit in het belang is van het bedrijf;
verhuizing (maximaal één keer per jaar);
 - 2 dagen bij: - huwelijk van de werknemer;
- bevalling van de echtgenote;
- overlijden van één van zijn /haar niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen;
 - 3 dagen bij: - overlijden van (stief-) ouder of schoonouder van werknemer;
 - 4 dagen bij: - overlijden van haar echtgenoot/ zijn echtgenote of één van zijn/haar inwonende eigen, stief – of pleegkinderen.
2. Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op verzoek van de werknemer, de vakantie opschorten en kort verzuimverlof verlenen. De resterende vakantiedagen kan de werknemer alsnog op een later tijdstip opnemen.
 3. Vinden er onder A genoemde 'onvoorziene gebeurtenissen' plaats op een voor de werknemer roostervrije dag, dan blijft de kort verzuimregeling van onderdeel A onverminderd van kracht op een ingeroosterde werkdag, met dien verstande, dat het kort verzuimverlof wordt opgenomen, aansluitend aan de roostervrije periode, waarin de onvoorziene gebeurtenis plaatsvindt.
 4. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij worden gegeven met behoud van salaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
 5. Rechten, op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel 48: 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). Achteraf wordt vastgesteld of dit verlof terecht is aangevraagd. Indien vastgesteld wordt dat dit verlof onterecht is gevraagd en toegekend kan verrekening van dit verlof plaatsvinden middels het afschrijven van vakantie-uren danwel korting van het salaris over deze uren.

Artikel 49: Kortdurend zorgverlof

Werknemer kan per jaar maximaal 2 keer de gemiddelde wekelijkse arbeidsomvang zorgverlof opnemen, om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van het dagloon van werknemer.

Artikel 50: Zwangerschapsverlof

Werknemers hebben in geval van zwangerschap recht op 16 weken zwangerschaps- / bevallingsverlof.

Artikel 51: Onbetaald verlof

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk, mits:

1. de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
2. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn;
3. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
4. dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal zes maanden wordt aangevraagd.

Nadere regelgeving (hoe lang van te voren een aanvraag moet worden ingediend etc.) geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad.

Artikel 52: Ontwikkeling

Op verzoek van de werknemer kan tijdens de looptijd van deze CAO een EVC-traject worden aangeboden. Het aantal EVC-trajecten is beperkt tot maximaal 10 per jaar.

APMT Maasvlakte II B.V.

Frank Tazelaar
Managing Director

FNV Havens

Joost van der Lecq
Bestuurder

CNV Vakmensen

Albert van Damme
Bestuurder

BIJLAGEN:

Bijlage 1: Functiematrix

Funciegroep/ ORBA punten	Operations	TAM	IT	HSSE	Commercial/ Communication	Finance/HR/ Secretarial Support
8 (171-190)	Custom Compliance Coordinator	Facility Manager Technical Specialist	Infra Expert	Health & Safety Manager Security Manager		Generic Purchasing Officer HR Consultant Financial Accountant
7 (151-170)	Proces Controller Operations Shift Coordinator	Reliability Engineer Equipment Manager Proces Controller Equipment	Proces Controller IT	Safety Engineer		Claims Specialist Payroll Administrator Training Coordinator
6 (131-150)	Berth Planner Short Term Planner Vessel Planner Gate Coordinator Resource Planner	Senior Technician Technical Planner IFS Superuser Inspector				Financial Administrator
5 (111-130)		Technician Technical Administrator		Assistant		Management Assistant HR Administrator Procurement Assistant Inventory Supervisor
4 (91-110)	Gate Clerk Data/EDI Clerk Remote Operator	Handy Man				
3 (71-90)	Crane Operator					
2 (51-70)	Terminal Assistant					Inventory Assistant
1 (31-50)						
0 (0-30)						

Nieuwe functies

Alle nieuwe functies zullen door de ORBA gewogen worden en als deze binnen werkingssfeer van de CAO vallen, worden de functies in de CAO opgenomen.

De opleidings- en inzetbaarheidsbehoefte in de diverse taken wordt vastgesteld door de werkgever, vanuit het beginsel "willen, kunnen, behoefte".

Onderhoud

Het eerste onderhoud aan het functiegebouw zal plaatsvinden in het eerste kwartaal van 2016. Uit dit onderhoud zullen geen nadelige arbeidsvoorwaardelijke effecten voortvloeien voor de werknemers die de functies alsdan vervullen.

Bijlage 2: Salarisgebouw(per 1 januari 2014, excl. 8% vakantiegeld)

Groep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
0	1,830	1,924	2,114	2,209	2,254	2,297	2,519	2,564	2,652
1	1,962	2,049	2,248	2,402	2,441	2,483	2,698	2,735	2,847
2	2,094	2,174	2,381	2,596	2,627	2,669	2,876	2,908	3,042
3	2,225	2,301	2,515	2,790	2,814	2,856	3,054	3,079	3,237
4	2,357	2,426	2,649	2,984	3,002	3,041	3,232	3,251	3,432
5	2,488	2,551	2,783	3,177	3,188	3,228	3,409	3,423	3,626
6		2,676	2,916	3,371	3,375	3,413	3,588	3,594	3,821
7			3,050	3,565	3,562	3,600	3,766	3,767	4,016
8					3,748	3,786	3,944	3,938	4,211
9							4,122	4,110	4,406
10								4,281	4,601

Bijlage 3: Tijd-voor-tijd regeling

Jaarlijks – voor 1 november van enig jaar – maakt de werknemer een keuze uit compensatie van overwerk in “uitbetaling in geld” of “tijd voor tijd”. Deze keuze geldt voor de duur van een kalenderjaar. Indien de werknemer voor 1 november van het jaar daarop niet opnieuw een keuze maakt, dan wordt de keuze van het voorgaande jaar automatisch met één jaar verlengd.

Indien de werknemer voor gemaakt overwerk kiest voor compensatie in de vorm van tijd-voor-tijd bepaalt de werknemer wanneer het opgebouwde tijd-voor-tijd tegoed opneemt conform vakantieregeling.

De werkgever kent voor elke vier uur die de werknemer aan tijd-voor-tijd heeft opgebouwd een éénmalige bonus toe van een half uur. (De bonus van een half uur telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van vier uur.)

Bovenstaande tijd-voor-tijd regeling is niet van toepassing als het tijd-voor-tijd tegoed ontstaat ten gevolge van het toekennen van een extra vrije dag indien een roostervrije dag samenvalt met een feestdag [artikel].

Het tijd-voor-tijd tegoed, ontstaan door het verrichten van arbeid op feestdagen, heeft het karakter van snipperdagen.

Bijlage 4: Vakbeweging en onderneming

- APM Terminals Maasvlakte II B.V. zal de oprichting van ondernemingsafdelingen of ledengroepen van de werknemersorganisatie niet in de weg staan.
- Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de werknemersorganisatie zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- APM Terminals Maasvlakte II B.V. zal aan vakbondsvertegenwoordigers een ingerichte ruimte ter beschikking stellen voor het verrichten van hun werkzaamheden.
- APM Terminals Maasvlakte II B.V. zal publicatieborden beschikbaar stellen voor de werknemersorganisaties.
- In beginsel zal APM Terminals Maasvlakte II voor vakbondsoverleg tussen de werknemersorganisaties en hun in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken werknemersorganisatie(s) zal daartoe een regeling worden getroffen. APM Terminals Maasvlakte II behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- Op verzoek van de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers kunnen deze zich bij de bespreking van een geschil met de werkgever laten vergezellen door één (of meer) Ondernemingsafdelingslid / -leden of bestuurslid / -leden van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam zijn.

Werkgeversbijdrage voor scholing en vorming

Over de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2017 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 werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings- en vormingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemersorganisaties.

VAB Budget

APMT MVII houdt gedurende de looptijd van de CAO jaarlijks een budget beschikbaar voor deelname aan internationale vakbondsbijeenkomsten van maximaal € 8.000,- per jaar voor FNV en € 4.000,- per jaar voor CNV; Daarnaast wordt één dag per VAB lid per jaar beschikbaar gesteld.

Organisatieverlof

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging die betrokken is bij deze CAO en waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:

1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakverenigingen;
2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één van de onder a en b van dit sublid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal totaal voor de gezamenlijke vakverenigingen ten hoogste 30 dagen per jaar bedragen.

Geen organisatieverlof wordt toegekend voor het voorbereiden van cao-overlegbijeenkomsten. Het CAO overleg zelf wordt wel als betaald verlof aangemerkt, maar wordt niet meegeteld in de gezamenlijke 30 dagen.

Werkgelegenheid / arbeidsplaatsen

- Halfjaarlijks zullen aan de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties gegevens worden verstrekt met betrekking tot de totale personeelsbezetting vallende onder de cao.
- Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties worden geïnformeerd. De informatie zal zo tijdig worden verstrekt, dat over de voorgenomen beslissingen daadwerkelijk overleg mogelijk is.

- Tenminste één maal per jaar zullen de werknemersorganisaties worden uitgenodigd voor een informatieve bespreking over de algemene situatie van de onderneming, alsmede over de vooruitzichten, met name op het gebied van de werkgelegenheid en de technologische ontwikkelingen in de onderneming. Van geval tot geval zal worden vastgesteld in hoeverre de te verstrekken informatie vertrouwelijk dient te blijven en zo ja, hoe lang.

Bijlage 5: Procedure Functiewaardering CAO functies

Inleiding

De werkgever past het Functiewaarderingssysteem ORBA toe binnen de organisatie. Alhoewel elke functie (m.u.v. directie functies) geschreven en gewogen zal worden geldt deze procedure Functiewaardering alleen voor functies binnen het CAO bereik. Voor de binnen CAO functies geldt de navolgende procedure:

1. Vaststellen bestaande functies/structuur

De directie bepaalt de inhoud van de functies en de organisatiestructuur (indien nodig na verkregen advies dan wel instemming van de Ondernemingsraad).

2. Analyseren van de functies

Voor de analyse van de functie inhoud wordt gebruik gemaakt van ORBA vragenlijsten en worden interviews met de direct leidinggevende en de werknemer (ieder afzonderlijk) afgenomen. De interviews worden door HR gepland en worden afgenomen door de ORBA deskundige van AAVN. Wanneer meerder werknemers de functie uitoefenen wordt het gesprek gevoerd met een representatieve afvaardiging van de functionarissen.

Opstellen of herschrijven van een functiebeschrijving

3. Opstellen van een nieuwe functiebeschrijving

- a. Op basis van de resultaten van ORBA vragenlijsten en interviews stelt de AAVN deskundige een concept functieomschrijving op. Deze worden besproken met de direct leidinggevende, waarna deze worden voorgelegd aan de betrokken werknemer/afvaardiging met de vraag of de werknemer zich in de beschrijving herkent, waarna de werknemer de functiebeschrijving tekent(en) voor gezien.
- b. Naar aanleiding van dit gesprek vindt mogelijkerwijs nog een bijstelling plaats van het profiel.
- c. De definitieve functieomschrijving wordt door de senior manager en de werknemer/ de afvaardiging getekend voor akkoord.

4. Herschrijven bestaande functieomschrijvingen

- a. Bestaande functiebeschrijvingen behoeven onderhoud. De noodzaak/wenselijkheid tot het opnieuw laten beschrijven van een profiel dient door senior manager en de werknemer(s) gezamenlijk vastgesteld te worden.
- b. Het initiatief daartoe kan bij de direct leidinggevende, het senior management alsook bij individuele werknemers liggen.
- c. Moet de functie opnieuw worden beschreven dan gebeurt dit zoals beschreven in artikel 2 en 3.

5. Bezwaar en beroep

- a. Indien een werknemer of de afvaardiging de definitieve functieomschrijving niet kan onderschrijven kan hij binnen 1 maand schriftelijk bezwaar maken bij zijn senior manager. Tegen diens schriftelijke beslissing (binnen 1 maand na ontvangst bezwaar) kan de werknemer in beroep gaan bij de interne beroepscommissie van APM Terminals Maasvlakte II B.V.
- b. Verschillen senior manager en individuele werknemer van inzicht over de noodzaak/wenselijkheid van herschrijving van een bestaande functieomschrijving dan kan de werknemer schriftelijk bezwaar maken bij de senior manager. Tegen diens schriftelijk besluit staat beroep open bij de interne beroepscommissie.
- c. Wordt intern bezwaar of beroep niet tijdig ingediend (zie de beroepscommissieprocedure van APMT Maasvlakte II B.V.) dan is daarmee de functiebeschrijving definitief geworden.

Weging en implementatie van een functiebeschrijving

6. De weging

- a. De definitieve functieomschrijving wordt gewogen door de AWWN deskundige met behulp van de ORBA-methode. De resultaten worden intern bij AWWN afgestemd met de ORBA-coördinator teneinde de consistentie op de ondernemingsniveau en met name op nationaal niveau te waarborgen.
- b. De indeling wordt gerapporteerd aan de afdeling HR.

7. Implementatie en nazorg

- a. De laatste stap bestaat uit het implementeren van de onderzoeksresultaten. De indelingsresultaten (de groepsindeling) en eventuele salarisconsequenties worden aan een ieder schriftelijk medegedeeld. Iedere betrokken werknemer, direct leidinggevende en senior manager wordt door de afdeling HR geïnformeerd over de resultaten van de functiewaardering.
- b. Bij indeling in een hogere schaal vindt her inschaling in de hogere schaal plaats, vanaf de eerste van de maand volgend op het moment, dat de inschaling aan APM Terminals Maasvlakte II B.V. schriftelijk kenbaar is gemaakt door AWWN.
- c. Bij indeling in een lagere schaal treden CAO-partijen in overleg, over de daarmee gepaard gaande salarisconsequenties.

8. Bezwaar en Beroep functiewaardering

- a. Indien een werknemer zich niet kan vinden in de weging c.q. indeling van de functie bestaat de mogelijkheid schriftelijk bezwaar en beroep aan te tekenen conform onderstaande externe bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering.

Externe bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

9. Extern bezwaar kenbaar maken en opstellen

- a. Indien de werknemer het niet eens is met de functiegroep-indeling, dan bespreekt hij de bezwaren allereerst met de direct leidinggevende.
- b. Indien dit gesprek niet leidt tot acceptatie bij de werknemer vraagt hij bij afdeling HR een formulier t.b.v. externe bezwaar-/beroepsprocedure

functiewaardering aan. De werknemer geeft op het formulier een duidelijke toelichting met argumenten en de achtergronden van het bezwaar.

- c. Het bezwaar moet bij afdeling HR worden ingediend binnen een periode van twee maanden nadat de indeling schriftelijk is bekend gemaakt, anders is het bezwaar niet ontvankelijk.

10. Extern bezwaar bij AWWN indienen

- a. Afdeling HR draagt zorg voor indiening van het bezwaar bij AWWN, met afschrift aan de functiehouder, diens direct leidinggevende en senior manager.
- b. De AWWN deskundige voert nader onderzoek uit en hoort betrokkenen. AWWN rapporteert haar oordeel binnen twee maanden schriftelijk. De afdeling HR informeert de betrokken werknemer, in het bijzijn van de naast hogere leidinggevende.

11. Extern beroep

- a. Indien ook de behandeling van het bezwaar door AWWN voor de betrokkene geen bevredigend resultaat oplevert, bestaat tenslotte de mogelijkheid voor degene, die aangesloten is bij een vakvereniging, om beroep aan te tekenen via de bestuurder van de betreffende vakvereniging. Voor diegene die niet aangesloten is bij een vakvereniging, schakelt afdeling HR een andere AWWN deskundige in.
- b. De door een lid benaderde vakvereniging (via zijn deskundige) dan wel de tweede AWWN deskundige treedt hierna in overleg met AWWN.
- c. Zij komen gezamenlijk tot een bindende uitspraak, nadat partijen zijn gehoord en een nader onderzoek (zo nodig ter plaatse) is ingesteld. De afdeling HR treedt hierbij op als waarnemer.

Bijlage 6: Onderhandelingsresultaat CAO APM Terminals Maasvlakte II B.V.

Partijen, betrokken bij de CAO APMT MVII, bereikten op 23 oktober 2013 het navolgende onderhandelingsresultaat voor de CAO APMT MVII. Dit onderhandelingsresultaat is geformuleerd als aanvulling op en wijziging/nadere invulling van de het CAO-voorstel dat door APMT MVII is gedaan op 14 juni 2013; dit CAO-voorstel is toegevoegd als bijlage bij dit resultaat.

1. De looptijd van de CAO is vier jaar: van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2017.
2. Loonsverhogingen: onverlet de APC worden de lonen met 0,5% verhoogd per 1 januari 2015, met 1% per 1 januari 2016, met 0,75% per 1 juli 2017 indien bij APMT MVII tussen 1 januari 2016 en 1 juli 2016 70% behandeld wordt van het Maersk Line ladingvolume dat tussen 1 januari 2013 en 1 juli 2013 bij APMTR werd behandeld. Er zullen éénmalige uitkeringen worden gedaan van telkens € 900,= bruto, over de periode 2014 tot en met 2017, jaarlijks te betalen in de maand december.
3. De passage over variabele beloning wordt geschrapt.
4. Aan de functie Terminal Assistant wordt de taak "truck facilitator" toegevoegd; pinsetting maakt geen deel uit van de functie. In totaal zullen 74 Terminal Assistants worden aangesteld.
CAO-partijen onderzoeken of de functie Terminal Assistant zoals deze nu is samengesteld, voldoende afwisseling en mogelijkheden tot taakrotatie biedt om te kunnen spreken van een goede kwaliteit van de arbeid. In de tweede helft van 2015 zal de functie Terminal Assistant daarom door een externe instantie worden onderzocht. Doel van het onderzoek is een onafhankelijk oordeel te krijgen over of het aanbeveling verdient en zo ja welke mogelijkheden er zijn, om de functie zo in te richten dat de kwaliteit van de arbeid verbetert. Deze adviezen kunnen ook aanpassing van andere functies behelzen.
De externe partij die het onderzoek verricht, moet ervaring hebben met dit type onderzoek en het vertrouwen genieten van alle CAO-partijen. De onderzoekers zullen worden begeleid door een paritair samengestelde begeleidingscommissie. De resultaten van het onderzoek zullen zwaarwegend zijn en kunnen leiden tot aanpassingen van de functies. De onderzoeksresultaten worden meegenomen bij de brede evaluatie van functies in de eerste helft van 2016 (zie punt 7 van dit resultaat). De opdrachtformulering en de keuze van de externe partij worden in het tweede kwartaal overeengekomen tussen CAO-partijen.
5. APMT MVII is in het kader van de transitie-afspraken bereid de werkgelegenheid van de mensen die betrokken zijn bij de reefercontrole te waarborgen en de werknemers van APMTR die deze werkzaamheden verrichten en die belangstelling hebben voor dezelfde functie bij APMT MVII, in dienst te nemen (1:1 over). De functie reefer-assistent wordt ingedeeld in loongroep 2, de functie reefermonteur wordt ingedeeld in loongroep 3 en de functie eerste reefermonteur wordt ingedeeld in functiegroep 5.

6. Voor wat betreft de toeslagen (EHBO, BHV, gevaarlijke stoffen, perslucht, mentor e.d.) zal gelden dat deze op het zelfde niveau worden gebracht als geregeld in de CAO APMTR.
7. Het eerste onderhoud aan het functiegebouw zal plaatsvinden in het eerste kwartaal van 2016 conform de huidige relevante bijlage van de CAO APMT MVII . Uit dit onderhoud zullen geen nadelige arbeidsvoorwaardelijke effecten uit voortvloeien voor de werknemers die de functies alsdan vervullen.
8. De kosten van financiering AOW compensatie en de senioren havenfitregeling worden in beeld gebracht en uitgewerkt tijdens de looptijd van de CAO. Hierover moet een financierings-afspraken gemaakt worden, die in ieder geval kan worden opgenomen in de CAO die zal gelden vanaf 1 januari 2018. Stap 4 SVBPVH zal hierbij worden betrokken. De AOW-afspraken uit de CAO APMTR bijlage Onderhandelingsresultaat CAO APMTR 1 oktober 2011 tot en met 31 december 2013 artikel 11 lid 1 en lid 2 wordt opgenomen in de CAO APMT MVII, met dien verstande dat de beschikbaar gestelde gelden conform het haven-fitreglement ook aan werknemers van APMT MVII zouden kunnen worden toegekend.
9. Met betrekking tot de pensioenregeling zullen de volgende stappen worden gezet:
 - a. Deskundigen, één namens de werkgever en één namens de vakbonden, stellen vast welke verschillen er zijn tussen de bestaande pensioenregeling van APMT MVII en de verschillende pensioenregelingen van APMTR. De onderzoeksopdracht die aan deskundigen met betrekking tot de pensioenregelingen is gegeven, is als bijlage 2 aan dit onderhandelingsresultaat toegevoegd.
 - b. De onderzoeksresultaten worden gerapporteerd aan CAO-partijen. De resultaten van dit onderzoek zullen leidend zijn om de bestaande regeling van APMT MVII zo aan te passen, dat deze gelijkwaardig wordt aan de regelingen van APMTR, dan wel om het contract bij ASR te beëindigen en een contract aan te gaan, mogelijk bij OPTAS/AEGON, zodat aan het criterium van gelijkwaardigheid kan worden voldaan.
 - c. Indien, ondanks de aanpassing van de regeling van APMT MVII, werknemers van APMTR die in dienst treden bij APMT MVII nadeel ondervinden in de vorm van uitzicht op een naar alle waarschijnlijkheid lager pensioenkapitaal dan zij volgens hun pensioenregeling bij APMTR zouden hebben kunnen verwachten, hebben CAO-partijen gezamenlijk de intentie om een verantwoorde oplossing te vinden voor de gebleken nadelen voor werknemers.
10. Het verlengen van een dienst met maximaal 2 uur kan alleen op 24 december en 31 december. Tot en met 1 juli 2015 kan dit 5 keer extra in de opstartfase en daarna in overleg met vakbondskaderleden bij calamiteiten; de nachtdienst kan in geen geval worden verlengd. Het verlengen van de dienst dient uiterlijk twee uur voor het einde van de dienst te worden aangezegd.
11. De dienstjaren/leeftijdsgedagen (artikel 45 CAO APMTR) worden ook in de CAO APMT MVII opgenomen.
12. De in de APMTR-CAO geregelde compensatie indien een feestdag op een roostervrije dag buiten het weekend valt, komt ook in de CAO APMT MVII.

13. Het basisaantal verlofdagen per jaar bij APMT MVII wordt in de volcontinuïdient 22 en voor de dagdienst 26. Indien werknemers van APMTR in dienst treden bij APMT MVII en bij APMTR een groter aantal verlofdagen hadden dan het in de eerste zin genoemde, behouden zij in het kader van de transitie-afspraken het aantal verlofdagen dat zij hadden met een maximum van 23 respectievelijk 27 dagen. Verlofdagen hebben een verjaringstermijn van vijf jaar, als in de CAO APMTR.
14. Bij opname van verlof wordt per dag 7,75 uur afgeschreven.
15. Het recht op 90%-dagen als geregeld in artikel 46 CAO operationeel APMTR wordt ook opgenomen in de CAO APMT MVII.
16. De tijd verdiend volgens de tijd-voor-tijdregeling bij overwerk, is vrij opneembaar.
17. Bij APMT MVII zal worden gestart met de roosters zoals die nu bij APMTR van toepassing zijn voor respectievelijk de volcontinue-dienst, de dag/avonddienst en de dagdienst. In de volcontinuïdient worden de werktijden met een kwartier verlengd. De schafttijdenvensters worden voor de dagdienst en de avonddienst verruimd tot 2,5 uur, maar is voor de nachtdienst gelijk aan de regeling in de CAO APMTR. Van dit kortere schafttijdenvenster in de nacht kan worden afgeweken als APMT MVII voor de operatie aangeeft voor de nachtdienst het uitgebreide schaftvenster te gebruiken dat in het CAO-voorstel van 14 juni 2013 was opgenomen. In dit geval zal dit aan het begin van de nachtdienst worden aangezegd en zal in diezelfde nacht een extra schafttijd van 30 minuten worden toegekend.
18. Er wordt een commissie ingesteld die bestaat uit twee leden namens FNV Havens, twee leden namens CNV Vakmensen, twee leden van de OR APMT MVII en twee leden namens APMT MVII. Deze commissie krijgt de opdracht twee rooster-varianten uit te werken voor de volcontinue-dienst (vijfploegendienst). In juni 2016 wordt bij meerderheid van stemmen vastgesteld welke van de twee varianten tegenover het APMTR-rooster zal worden gezet in de definitieve stemming. In september 2016 wordt bij meerderheid van stemmen vastgesteld of het APMTR-rooster danwel de andere variant het definitieve vijfploegenrooster wordt, dat vanaf januari 2017 zal worden ingevoerd.
Stemgerechtigd bij beide stemmingen zijn alleen de mensen die op 1 juni 2016 bij APMT MVII een aanstelling hebben in de vijfploegendienst. Indien de ingestelde commissie niet slaagt in de missie om twee varianten uit te werken, zal één variant tegenover het APMTR-rooster in stemming worden gebracht in september 2016. Indien de commissie helemaal niet slaagt in de missie om roostervarianten uit te werken, zal gewerkt blijven worden volgens het APMTR-rooster.
Voor andere roosterwijzigingen dan de hiervoor genoemde worden gedurende de looptijd van de CAO is instemming vereist van de OR APMT MVII, met dien verstande dat
 - > dat een roosterwijziging altijd in stemming wordt gebracht bij degenen die het rooster lopen en dat het alleen kan worden ingevoerd indien een meerderheid met het nieuwe rooster heeft ingestemd;
 - > de uitgangspunten voor de uitwerking van roosters gelden die ook in de CAO APMTR zijn vastgelegd (artikel 17 CAO APMTR operationeel, met dien verstande dat het rooster bij APMT MVII ten hoogste twee maal per jaar zou kunnen worden aangepast.

19. Het aantal gewerkte extra kwartieren op jaarbasis (zie punt 17 van dit onderhandelingsresultaat) die door verlenging van de diensten in de volcontinue worden gewerkt, staat gelijk aan zes dagen per jaar. Deze worden gecompenseerd als zes verlofdagen. Vanwege deze verlenging per dag geeft de werkgever één extra verlofdag bovenop de zes.
De werkgever krijgt het recht om ten hoogste twee verlofdagen per jaar aan te wijzen bij leegloop. Deze aanwijzing geschiedt uiterlijk zeven dagen van tevoren. Bij de aanwijzing van de tweede dag betaalt de werkgever een arbeidsduurvergoeding van € 300,= bruto. Deze vergoeding wordt verhoogd met de APC en de CAO-verhogingen. Indien de werkgever in enig jaar geen gebruik maakt van de aanwijsdagen, dan worden deze uitbetaald of toegevoegd aan het verlofsaldo.
20. Met betrekking tot eventuele leegloop geldt dat een beroep kan worden gedaan op werknemers: indien zij een vrije dienst nemen, wordt de helft daarvan afgeschreven van het verlofsaldo van de werknemer. De andere helft is voor rekening van de werkgever. De werknemer bepaalt of hij bereid is om in te gaan op het verzoek om deel te nemen aan deze leegloopregeling.
De uitvraag voor verlof-bij-leegloop wordt gedaan per sms-dienst; indien zich meer werknemers melden dan noodzakelijk is, geldt "wie het eerst komt, het eerst maalt".
21. Alle vakbondsfaciliteiten die vastgelegd zijn in de APMTR-CAO, worden in de CAO APMT MVII overgenomen, met dien verstande dat in plaats van 45 dagen 30 dagen organisatieverlof worden toegekend, die in onderling overleg tussen de bonden kunnen worden verdeeld.
Daarnaast wordt één keer in de 20 jaar, bij voorkeur op 1 mei of 29 september (elke shift) vakbondsschaft georganiseerd, wat betekent dat alle werknemers op de terminal gedurende die dagen tegelijk schaften; tijdens die schaften kunnen kaderleden en vakbondsbestuurders mondelinge informatie verstrekken.
22. De verschoven diensttoeslag ex artikel 28 a CAO APMTR (beambten) wordt overgenomen in de CAO APMT MVII.
23. Feestdagen uitkering artikel 33 APMT MVII moet tekstueel aangepast worden zoals artikel 32 sub 2 CAO APMTR.
24. Op verzoek van werknemers zullen in beperkte mate EVC-trajecten worden aangeboden (maximaal 10 per jaar).
- In aanvulling op c.q. in afwijking van het transitieprotocol (arbeidsvoorwaarden) dat door APMT MVII als eindbod is opgesteld (bijlage 3 bij dit onderhandelingsresultaat), is het volgende overeengekomen.
25. De transitie-afspraken, zowel de arbeidsvoorwaardelijke als de procesafspraken (met betrekking tot o.a. afspiegeling en scholing), gelden voor werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst op 1 oktober 2013 in dienst was van APMTR, waarbij een van de CAO's van APMTR op de arbeidsovereenkomst van toepassing is en die voor 1 januari 2014 heeft aangegeven belangstelling te hebben voor een functie bij APMT MVII.

26. De looptijd van het transitie-protocol is gelijk aan die van de CAO APMT MVII (tot en met 31 december 2017), behalve de afspraak met betrekking tot het garanderen van het perspectief (zie punt 26 van dit onderhandelingsresultaat); deze geldt alleen voor degenen die voor of op 1 juli 2016 bij APMT MVII in dienst treden. Deze afspraak geldt alleen voor zover er vacatures zijn bij APMT MVII.
27. Voor alle werknemers die het perspectief hadden op een hoger maximumsalaris in de schaal waarin hun functie bij APMTR was ingedeeld dan het maximumsalaris in de schaal waarin hun nieuwe functie bij APMT MVII is ingedeeld, krijgen de jaarlijkse salarisstappen toegekend (inclusief 13A) die ze ook gekregen zouden hebben als zij bij APMTR in dienst waren gebleven.
28. Vanaf het moment van instromen in een ploegenrooster bij APMT MVII geldt de schematoeslag gebaseerd op de klokurenmatrix ex artikel 28 CAO's van APMTR, tenzij dit zou leiden tot een lagere toeslag dan de toeslag die thans bij APMTR wordt betaald voor hetzelfde rooster. In dat geval geldt de toeslag zoals die bepaald is bij APMTR. Indien de werknemer een lagere toeslag krijgt, omdat hij een ander rooster gaat lopen dan hij liep bij APMTR (bijvoorbeeld 16/7 in plaats van volcontinue, dag in plaats van 16/7), wordt de toeslag afgebouwd conform de afbouwregeling in de CAO APMT MVII .
29. Werknemers van APMTR hebben in beginsel voorrang bij de vervulling van vacatures bij APMT MVII.
30. De schematoeslag behorend bij het toekomstige rooster waarin de functie zal worden vervuld, wordt betaald vanaf de datum indiensttreding, ook als nog in de opstartfase nog niet in dit rooster wordt gewerkt. Dit geldt niet indien een werknemer bij APMTR een functie verrichtte met een lagere schematoeslag dan de functie die hij gaat verrichten bij APMT MVII.
31. De extra punten met betrekking tot het transitie-protocol die genoemd zijn in punt 1 t/m 24 van dit onderhandelingsresultaat, worden eveneens verwerkt in het definitieve transitie-protocol.

Bijlage 7: Protocol Transitieafspraken

Onderstaande transitie-afspraken gelden voor werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst op 31 december 2013 in dienst waren van APMT MVII en voor wie de functie volgens de APMT MVII CAO 2014 – 2017 zich kwalificeert als vallend onder de CAO.

Deze medewerkers krijgen de keus om schriftelijk aan te geven of zij onder de CAO willen vallen of dat zij afzien van het recht onder de CAO te vallen en daarbij hun individuele arbeidsovereenkomst met APMT MVII onverkort voort te zetten zonder dat de CAO APMT MVII daarop van toepassing is.

Kiezen medewerkers wiens functie in principe valt onder de werking van CAO om de CAO van toepassing te laten verklaren dan gelden de volgende transitieafspraken:

1. Indien het salaris hoger is dan het CAO tabelsalaris zal het meerdere als Persoonlijke toeslag worden uitbetaald.
2. Deze persoonlijke toeslag is pensioengevend, en onderhevig aan de CAO verhogingen.
3. De eventuele aanspraak in de arbeidsovereenkomst op een variabele beloning wordt ook onder de CAO voortgezet.
4. Het aantal vakantiedagen blijft ongewijzigd volgens arbeidsovereenkomst.
5. Eventuele individuele afspraken in de arbeidsovereenkomst worden ook onder de CAO voortgezet.
6. Indien de reiskostenregeling van voor de CAO ingangsdatum beter was dan die opgenomen in de CAO blijft deze van toepassing, zolang de medewerker niet verhuist.

Bijlage 8: Protocol Arbeidsvoorwaarden Transitie van werknemers van APMTR naar APMT MVII

Onderstaande transitie-afspraken gelden voor werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst op 1 oktober 2013 in dienst waren van APMTR, waarbij een van de CAO's van APMTR op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

De looptijd van het transitie-protocol is gelijk aan die van de APMT MVII CAO (tot en met 31 december 2017), behalve de afspraak met betrekking tot het garanderen van het perspectief (zie punt 5); deze geldt alleen voor degenen die voor of op 1 juli 2016 bij APMT MVII in dienst treden. De afspraken over in dienst treden gelden alleen voor zover er vacatures zijn bij APMT MVII.

1. Voor werknemers van APMTR die op basis van dit protocol in dienst treden bij APMT MVII geldt dat hun aantal reeds opgebouwde dienstjaren (anciënniteit) binnen APMTR wordt overgenomen door APMT MVII.
2. Voor werknemers van APMTR met een contract voor onbepaalde tijd die op basis van dit protocol in dienst treden bij APMT MVII is het volgende van toepassing:
 - a. Bij indiensttreding bij APMT MVII ontvangen zij eveneens een contract voor onbepaalde tijd.
 - b. Er is geen sprake van een proeftijd.
3. Voor werknemers van APMTR met een contract voor bepaalde tijd die op basis van dit protocol in dienst treden bij APMT MVII is het volgende van toepassing:
 - a. Bij indiensttreding bij APMT MVII ontvangen zij eveneens een contract voor bepaalde tijd, waarvan de einddatum gelijk is aan die van het APMTR

- contract voor bepaalde tijd.
- b. De eventuele proeftijd uit het contract voor bepaalde tijd tussen werknemer en APMTR zal indien de einddatum daarvan nog niet is vervallen, eveneens van toepassing zijn op het contract voor bepaalde tijd tussen de werknemer en APMT MVII.
4. Voor alle werknemers die bij APMT MVII in dienst treden en het perspectief hadden op een hoger maximumsalaris in de schaal waarin hun functie bij APMTR was ingedeeld dan het maximumsalaris in de schaal waarin hun nieuwe functie bij APMT MVII is ingedeeld geldt het volgende:
- a. Indien het loon van de werknemer in een functie bij APMTR op het moment van indiensttreding hoger is dan het maximum schaalloon in een vergelijkbare functie bij APMT MVII, dan wordt de werknemer ingedeeld in de hoogste trede in de betreffende schaal van APMT MV II. APMT MVII betaalt het verschil tussen het dan geldende loon bij APMTR en het maximum loon volgens de betreffende loonschaal als persoonlijke toeslag. Over deze persoonlijke toeslag worden Automatische Prijs Compensatie (APC) en initiële verhogingen conform de te maken CAO afspraken betaald. Over de persoonlijke toeslag wordt eveneens ploegentoeslag en vakantietoeslag betaald. De persoonlijke toeslag is pensioengevend.
 - b. Indien het loon van de werknemer in een functie bij APMTR op het moment van indiensttreding lager is dan het maximum schaalloon in een vergelijkbare functie bij APMT MVII, dan wordt de werknemer op zijn dan geldende loon ingeschaald. Per 1 januari van het volgende jaar wordt het loon ingeschaald op de naast hogere trede.
 - c. Indien het loon van de werknemer in een functie bij APMTR op het moment van indiensttreding gelijk is aan het maximum schaalloon in een vergelijkbare functie bij APMT MVII, dan wordt de werknemer op dit maximum schaalloon ingeschaald.
5. Voor alle werknemers die voor of op 1 juli 2016 bij APMT MVII in dienst treden en het perspectief hadden op een hoger maximumsalaris in de schaal waarin hun functie bij APMTR was ingedeeld dan het maximumsalaris in de schaal waarin hun nieuwe functie bij APMT MVII is ingedeeld, geldt bovendien dat zij de jaarlijkse salarisstappen krijgen toegekend (inclusief 13A) die ze ook gekregen zouden hebben als zij bij APMTR in dienst waren gebleven.
6. Voor alle medewerkers die geen perspectief hadden op een hoger maximumsalaris in de schaal waarin hun functie bij APMTR was ingedeeld dan het maximumsalaris in de schaal waarin hun nieuwe functie bij APMT MVII is ingedeeld, geldt dat de werknemer op zijn dan geldende loon wordt ingeschaald. Per 1 januari van het volgende jaar wordt het loon ingeschaald op de naast hogere trede.
7. Ten aanzien van het behoud van ploegentoeslag geldt het volgende:
- a. Bij indiensttreding bij APMT MVII op basis van dit protocol behoudt de werknemer zijn huidige ploegentoeslag gedurende de tijd dat hij dagdienst dan wel een aangepast rooster loopt, voor zover voorzien is dat de werknemer ook ten laatste per 1 juli 2015 bij APMT MVII in een

vergelijkbaar ploegenrooster zal instromen.

- b. Vanaf het moment van instromen in een ploegenrooster bij APMT MVII geldt de ploegentoeslag gebaseerd op de klokurenmatrix uit de APMT MVII CAO. Of indien dit lager is dan de huidige ploegentoeslag wordt deze afgebouwd conform CAO.
8. Vakantiedagen:
 - a. De niet genoten vakantiedagen in het jaar van indiensttreding bij APMT MVII worden overgenomen plus een maximum vakantiesaldo van 20 dagen opgebouwd in eerdere jaren.
 - b. Bij indiensttreding bij APMT MVII worden de door APMTR gedane vakantietoezeggingen gerespecteerd.
 9. Vanaf het moment van instromen in een ploegenrooster bij APMT MVII geldt de schematoeslag gebaseerd op de klokurenmatrix ex artikel 28 cao's van APMTR, tenzij dit zou leiden tot een lagere toeslag dan de toeslag die thans bij APMTR wordt betaald voor hetzelfde rooster. In dat geval geldt de toeslag zoals die bepaald is bij APMTR.

Indien de werknemer een lagere toeslag krijgt, omdat hij een ander rooster gaat lopen dan hij liep bij APMTR (bijvoorbeeld 16/7 in plaats van volcontinue, dag in plaats van 16/7), wordt de toeslag afgebouwd conform de afbouwregeling in de cao APMT MVII .

10. Werknemers van APMTR hebben in beginsel voorrang bij de vervulling van vacatures bij APMT MVII.
11. De schematoeslag behorend bij het toekomstige rooster waarin de functie zal worden vervuld, wordt betaald vanaf de datum indiensttreding, ook als nog in de opstartfase nog niet in dit rooster wordt gewerkt. Dit geldt niet indien een werknemer bij APMTR een functie verrichtte met een lagere schematoeslag dan de functie die hij gaat verrichten bij APMT MVII.
12. Werknemers in de volcontinue dienst met meer dan 22 verlofdagen bij APMTR, behouden dit aantal verlofdagen met een maximum van 23. Alle andere werknemers bij APMTR met meer dan 26 verlofdagen behouden dit aantal verlofdagen met een maximum van 27.
13. Voor werknemers van APMTR die bij overgang naar de pensioenregeling van APMT MVII nadeel ondervinden in de vorm van uitzicht op een naar alle waarschijnlijkheid lager pensioenkapitaal, hebben cao-partijen gezamenlijk de intentie om een verantwoorde oplossing te vinden voor de nadelen die zijn gebleken uit een pensioenstudie uitgevoerd volgens de CAO.
14. Voor werknemers van APMTR die in het kader van dit Protocol bij APMT MVII in dienst treden en die een opleidingsafspraken c.q. studieovereenkomst met APMTR zijn overeengekomen, geldt dat deze opleidingsafspraken c.q. studieovereenkomst onverkort door APMT MVII wordt overgenomen.

Aldus overeengekomen Maasvlakte Rotterdam, 29 oktober 2013

Bijlage 9: Onderzoeksopdracht Pensioenen

Zo snel mogelijk na het verstrekken van deze onderzoeksopdracht dient een rapportage opgeleverd te worden en een presentatie gegeven te worden aan partijen.

Als uitgangspunt voor de pensioenregeling voor APMT MVII geldt dat er één regeling is voor alle werknemers van APMT MVII die wordt uitgevoerd door één verzekeraar.

Het uitgangspunt voor het onderzoek is beperkt tot de waardering van de huidige regelingen van APMTR en van de regeling van APMT MVII. De volgende regelingen zijn momenteel van kracht bij APMTR: een beschikbare premiereregeling voor de CAO operationeel werknemers, een beschikbare premiereregeling voor de CAO beambten en boven CAO beambten en een eindloonregeling voor een gesloten groep werknemers.

Van de afzonderlijke pensioenregelingen die bij APMTR van toepassing zijn wordt een overzicht gemaakt, waarbij opgenomen wordt de hele regeling, franchise, premies etc. en deze dienen ieder vergeleken te worden met de regeling zoals deze nu door directie APMT MVII is afgesproken bij ASR, hele regeling, franchise, premies etc.

Omdat we hier o.a. beschikbare premiereregelingen hebben waarvan de premiestaffel oploopt naar mate werknemers ouder worden, is het van belang uitgangspunten te formuleren op basis waarvan de vergelijkingen worden gemaakt.

De uitgangspunten die door partijen als gewenst/gebruikelijk worden verondersteld zijn:

1. Een vergelijking van pensioenregelingen door de pensioenpremies (=pensioenlasten) van de huidige werknemers in de diverse pensioenregelingen te berekenen voor de komende 25 jaar;
2. Een jaarlijkse salarisstijging van 3%;
3. Een jaarlijkse stijging van de franchise van 2%;
4. Een pensioenleeftijd van 65 jaar d.w.z. in de berekeningen kan er van worden uitgegaan dat iedereen in dienst blijft tot de 65 jarige leeftijd wordt bereikt.

Afgesproken hoeveelheden geld die bestemd zijn voor de pensioenen blijven beschikbaar voor de regelingen of in het kader van aanpalend ouderenbeleid. Ten aanzien van de Senioren Haven Fit Regeling / compensatie AOW zal APMT MVII de uitnodiging voor de 30 oktober bijeenkomst aannemen en er nader studie van maken, zodat dit onderwerp in een volgende CAO kan worden besproken.

Wij krijgen dan vervolgens een goed beeld om een vergelijk te maken ten opzichte van de huidige pensioenregeling van APMT MVII waarvoor een overeenkomst is gesloten bij ASR. Ook deze regeling moet berekend worden voor de komende 25 jaar, jaarlijkse salarisstijging van 3%, jaarlijkse stijging van de franchise van 2%, een pensioenleeftijd op 65 jaar en er moet gekeken worden naar wat aangepast moet worden in verband met nieuwe fiscale regelgeving.

Voor de verschillende regelingen worden dezelfde uitgangspunten gehanteerd.

Behalve bovenstaand inzicht ontvangen partijen de volledige pensioenreglementen dan wel minimaal een overzicht van de volgende gegevens binnen de pensioenregeling:

1. Op welke wijze wordt het pensioengevende salaris vastgesteld?
2. Hoe hoog bedraagt de franchise in de diverse pensioenregelingen?
3. Welke beschikbare premiestaffels worden in de verschillende pensioenregelingen gehanteerd?

4. Op welke wijze wordt het nabestaandenpensioen vastgesteld en hoe hoog bedraagt het nabestaandenpensioen in de verschillende pensioenregelingen?
5. Geldt er een eigen bijdrage voor werknemers in de diverse pensioenregelingen en zo ja op welke wijze is/wordt deze vastgesteld?
6. Is premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid in alle pensioenregelingen meeverzekerd d.w.z. het recht dat bij gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid de pensioenopbouw gedeeltelijk of geheel wordt voortgezet voor rekening van de werkgever?

Deze laatste gegevens zijn vermoedelijk vrij eenvoudig op te diepen uit de pensioenstudie die in 2012 door een paritaire werkgroep bij APMTR is verricht.

Ook wordt in het onderzoek meegenomen te bezien onder welke voorwaarden en tegen welke kosten APMT MVII onder het ASR contract uit kan, dan wel dat de regeling kan worden aangepast indien daar aanleiding toe is.

Maasvlakte Rotterdam, 11 oktober 2013