



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**VOOR OPERATIONELE WERKNEMERS IN DIENST VAN
ROTTERDAM WORLD GATEWAY B.V.**

1 juli 2015 tot en met 31 december 2018

Auteur : RWG/RL/JPF
Versie : 2015-v.01

Handwritten signature

Inhoudsopgave

PREAMBULE	5
DEFINITIES	6
1 DE OVEREENKOMST	7
1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	7
1.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden	7
1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden	7
1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode	7
1.5 Reorganisatie van partijen	8
1.6 Geschillen	8
2 TOEPASSELIJKHEID CAO EN VERPLICHTINGEN	9
2.1 Toepasselijkheid cao	9
2.2 Verplichtingen werkgever	9
2.3 Verplichtingen vakorganisatie	9
2.4 Verplichtingen werknemers	9
3 IN- EN UITDIENSTTREDING	11
3.1 Indiensttreding	11
3.2 Einde dienstverband	11
4 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	12
4.1 Werktijden	12
4.2 Schaft	12
4.3 Verlenging van dienst	12
4.4 Werkschema's	12
4.5 Zomertijd en wintertijd	13
4.6 Arbeidsduur	13
4.7 Overwerk en meerwerk	13
4.8 Feestdagen	14
4.9 Werken op feestdagen	14
4.10 Vakantie en verlof	14
4.11 Opnemen jaarlijkse vakantie	15

4.12	Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of door leeftijd	15
4.13	90% dagen	16
4.14	Bijzonder verlof	17
4.15	Verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ)	19
4.16	Onbetaald verlof	19
5	SALARISSEN EN TOESLAGEN	20
5.1	Salarissen en overige betalingen	20
5.2	Automatische prijscompensatie	20
5.3	Initiële verhogingen	20
5.4	Eenmalige uitkeringen	20
5.5	Individuele salarisverhoging	21
5.6	Salarisbetaling	21
5.7	Vakantietoeslag	21
5.8	Schematoeslagen	21
5.9	Afbouw schematoeslag	22
5.10	Overwerkvergoeding	22
5.11	Feestdagtoeslag	23
5.12	Overige toeslagen	23
6	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	24
6.1	Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	24
6.2	Toeslagen, vergoedingen en voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid	24
7	COLLECTIEVE REGELINGEN	25
7.1	Uitkering bij overlijden	25
7.2	Pensioenen	25
7.3	Reiskosten	26
7.4	Collectieve verzekeringen	27
7.5	Jubileumuitkering	28
8	ONDERTEKENING	29
BIJLAGE I	FUNCTIEBESCHRIJVING	30
BIJLAGE II	SALARISSCHALEN	31
BIJLAGE III	GRONDSLAGEN SCHEMA UREN	32

BIJLAGE IV	VERLOF OP GROND VAN DE WAZ	33
BIJLAGE V	WERKGEVERSBIJDRAGE TEN BEHOEVE VAN SCHOLING, VORMING, VOORLICHTING EN INTERNATIONALE ONTWIKKELINGEN	38
BIJLAGE VI	UITBESTEDEN	39
BIJLAGE VII	PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN	40

M JST

Preambule

Onderhavige operationele cao is tot stand gekomen in goed overleg tussen Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), CNV Vakmensen (CNV) en Rotterdam World Gateway B.V. (RWG) en is bedoeld om in een eventuele situatie waarin RWG operationele werkzaamheden, die nu volledig worden uitbesteed, geheel of gedeeltelijk in eigen beheer zou willen uitvoeren, voor de betrokken werknemers die krachtens een dienstverband met RWG de in bijlage 1 bij deze cao omschreven functies vervullen, of de hieronder genoemde operationele werkzaamheden gaan verrichten, in een passende cao te voorzien.

Het betreft hier de operationele werkzaamheden zoals sjourren, stacker draaien, radioman deck, radioman wal, het besturen van reachstacker en terminaltrekker en het bedienen van de spookkraan, die zullen worden uitbesteed aan ondernemingen met een haven cao afgesloten met de vakorganisaties.

Tevens zijn partijen overeengekomen om de functie van Remote Operator in deze operationele cao op te nemen.

R. Lugthart
Managing Director

J. van der Lecq
Bestuurder FNV

A. van Damme
Bestuurder CNV

Rotterdam World Gateway
Amoerweg 50
3199 KD Maasvlakte Rotterdam
The Netherlands
T: +31 742 20 00
E: info@rwg.nl

J. van der Lecq

A. van Damme

Definities

1. Werknemer : De mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van werkgever van wie de functie is opgenomen in functielijst (bijlage I). Uitzendkrachten en stagiaires worden niet als werknemer van RWG aangemerkt
2. Werkgever : Rotterdam World Gateway B.V.
3. Vakorganisaties : Federatie Nederlandse Vakbeweging gevestigd te Amsterdam en CNV Vakmensen gevestigd in Utrecht
4. Partijen : Werkgever enerzijds en Vakorganisatie anderzijds
5. Leidinggevende : Werknemer die hiërarchisch leiding geeft aan een of meer werknemers en (mede)verantwoordelijk is voor hun functioneren
6. Dienst : Duur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd
7. Werkschema : Een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling
8. Schematoeslag : Toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald rooster / werkschema
9. Bruto basis maandsalaris : Het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief de schematoeslag
10. Bruto schema maandsalaris : Bruto basis maandsalaris plus schematoeslag
11. Uurloon : 0,60% van het bruto basis maandsalaris
12. Deeltijdwerknemer : Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld
13. Pensioenregeling : De bij werkgever geldende pensioenregeling
14. Partner :
 - a) de gehuwde man/vrouw van de werknemer
 - b) de ongehuwde man/vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, wiens/wier partnerschap met de ongehuwde werknemer is geregistreerd, dan wel
 - c) de ongehuwde man/vrouw met wie de ongehuwde werknemer een samenlevingscontract is aangegaan dat is vastgelegd in een notariële akte

1 De overeenkomst

1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 juli 2015 tot en met 31 december 2018 en vervangt alle afwijkende bepalingen in voorgaande (individuele) arbeidsovereenkomsten. Deze cao kan door partijen tegen het einde van de contracttermijn worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van minimaal drie maanden. Opzegging vindt plaats bij aangetekende brief. Wanneer geen van de partijen de overeenkomst opzegt, wordt deze stilzwijgend verlengd met de duur van één jaar. In dat geval blijft de hiervoor omschreven bepaling omtrent opzegging van kracht.

1.2 Vaststelling 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 1.3 – alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden

- a) Wanneer na ondertekening van deze overeenkomst, partijen bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden overeenkomen, zullen deze alsdan onderdeel uitmaken van deze overeenkomst.
- b) Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van gezamenlijk overleg over de in deze overeenkomst genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden alsdan onderdeel uitmaken van deze overeenkomst. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode

- a) Beide partijen zijn tijdens de looptijd van de overeenkomst – in geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering – gerechtigd eventuele wijzigingen, voortvloeiende uit deze veranderingen, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de, middels aangetekende brief, aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
- b) Partijen komen voorts overeen dat, indien en voor zover door overleg tussen regering en het georganiseerde bedrijfsleven tijdens de looptijd van de overeenkomst wijzigingen optreden in de, bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg wordt nagegaan of en op welke wijze hiertoe een voorziening moet worden getroffen.
- c) Hieruit voortvloeiende wijzigingen en/of aanvullingen worden aan deze overeenkomst gehecht.

1.5 Reorganisatie van partijen

Partijen keuren bij voorbaat goed dat, in geval van reorganisaties van een der partijen, de wederzijdse rechten en verplichtingen voortvloeiend uit deze overeenkomst mogen worden overgenomen door een hiertoe door de gereorganiseerde partijen aangewezen rechtspersoon. Deze rechtspersoon zal beide partijen schriftelijk van haar instemming laten blijken.

1.6 Geschillen

In geval van geschillen over de toepassing of uitlegging van deze overeenkomst of de daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden zullen partijen geen collectieve acties of uitsluiting toepassen en treden partijen met elkaar in overleg, teneinde te trachten tot een minnelijke oplossing te komen. Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden.



2 TOEPASSELIJKHEID CAO EN VERPLICHTINGEN

De verplichtingen van werkgever, werknemer en vakorganisatie, zoals hieronder beschreven, laten onverlet alle verplichtingen die voor werkgever, werknemer en vakorganisatie voortvloeien uit de wet.

2.1 Toepasselijkheid cao

De in deze cao omschreven arbeidsvoorwaarden gelden voor de functies omschreven in bijlage I. Tevens zullen deze arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn op personeel in dienst van werkgever dat de operationele werkzaamheden uitvoert, in het geval werkgever besluit die werkzaamheden die worden uitbesteed aan derden (deels) in eigen beheer uit te voeren. In dat geval zal werkgever met de vakorganisaties betrokken bij deze cao overleggen omtrent nadere afspraken ter invulling van artikel 5 (Salarissen en toeslagen) en bijlagen I en II. Het betreft hier operationele werkzaamheden als sjourren, stacker draaien, radioman deck, radioman wal, het besturen van reachstacker en terminaltrekker en het bedienen van de spookkraan.

2.2 Verplichtingen werkgever

- a) Werkgever zal werknemer op geen andere voorwaarden arbeid laten verrichten dan in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven.
- b) Werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding.
- c) Werkgever zal de benodigde informatie aan direct belanghebbenden verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijk de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.
- d) Werkgever zorgt voor de benodigde opleidingen, zulks ter beoordeling van werkgever.

2.3 Verplichtingen vakorganisatie

De vakorganisaties zullen op alle mogelijke wijze nakoming van deze cao door hun leden bevorderen en geen actie voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in hetgeen is overeengekomen in deze cao.

2.4 Verplichtingen werknemers

- a) Werknemer zal voor het verrichten van arbeid geen andere voorwaarden aan werkgever stellen dan overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst en deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b) Werknemer is medeverantwoordelijk voor de goede orde, netheid en veiligheid van het bedrijf en verplicht tot naleving van aanwijzingen, instructies en geldende voorschriften.
- c) Werknemers die in het bezit zijn van de daarvoor vereiste kwalificaties kunnen in principe binnen het bedrijf, of delen daarvan, op alle voorkomende werkobjecten worden ingezet.

- d) Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van werkgever niet toegestaan om nevenactiviteiten te verrichten. Werkgever zal aan haar verzochte toestemming voor nevenactiviteiten niet op onredelijke gronden onthouden.
- e) Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen, waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat hij deze geheim behoort te houden.
- f) Werknemer is verantwoordelijk voor de hem toevertrouwde apparatuur en bedrijfsmiddelen en is gehouden deze oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming te gebruiken.
- g) Werknemer is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden op een juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt.
- h) Werknemer zal op verzoek van werkgever bij indiensttreding en nadien als dit van overheidswege wordt verlangd, een verklaring omtrent gedrag (VOG) overleggen. De daaraan verbonden kosten worden door werkgever vergoed.



3 IN- EN UITDIENSTSTREDING

3.1 Indiensttreding

- a) Werknemer kan worden aangesteld op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Daarbij kan een proeftijd gelden.
- b) Werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan. Daarbij wordt een exemplaar van de cao aan werknemer uitgereikt.

3.2 Einde dienstverband

- a) De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch op het tijdstip of moment vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst. Uiterlijk een maand voor het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, zal werkgever de werknemer schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en, indien de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, over de voorwaarden waaronder werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
- b) Een overeenkomst voor onbepaalde tijd kan door ieder der partijen worden opgezegd tegen het einde van de maand met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Opzegging dient schriftelijk plaats te vinden.
- c) In geval van tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door werkgever gelden de wettelijke bepalingen, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst slechts kan worden beëindigd met toestemming van het UWV, door ontbinding door de kantonrechter of met instemming van de werknemer door een schriftelijke beëindigingsovereenkomst.
- d) Bij opzegging geldt de wettelijke opzegtermijn, voor werknemer één kalendermaand en voor werkgever ten minste één kalendermaand.
- e) Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid na twee jaar en in geval er geen blijvende passende arbeid bij werkgever is gevonden, zal werkgever het dienstverband beëindigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
- f) De arbeidsovereenkomst kan op grond van een dringende reden door werkgever als ook de werknemer onverwijld (met onmiddellijke ingang), met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 7:677, 7:678 en 7:679 BW, worden opgezegd.
- g) Tenzij anders wordt overeengekomen tussen werkgever en werknemer eindigt het dienstverband van de werknemer van rechtswege zonder dat nadere opzegging noodzakelijk is met ingang van de dag waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt.

4 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

4.1 Werktijden

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

4.2 Schaft

Werknemer heeft een dagelijkse standaardschaft van een half uur in een roulatie op basis van draaiend overnemen.

In beginsel wordt op de volgende tijden geschaft:

Dagdienst: 11:30 - 12:00 uur

Avonddienst: 19:15 - 19:45 uur

Nachtdienst: 03:15 - 03:45 uur

Teneinde een ononderbroken voortgang van de werkzaamheden te waarborgen, is het uitgangspunt dat niet iedereen gelijktijdig schaft. De schafttijd ligt binnen de volgende begin- en eindtijden/bandbreedtes:

Dagdienst: 11:00 - 13:00 uur

Avonddienst: 18:00 - 20:00 uur

Nachtdienst: 02:15 - 04:15 uur

Verplaatsing van de schafttijd is alleen mogelijk indien dit ten minste een half uur van tevoren is aangezegd. In de nachtdienst zal verplaatsing zo beperkt mogelijk worden toegepast.

4.3 Verlenging van dienst

- a) Verlengen vindt plaats op instructie van werkgever en is alleen mogelijk voor werknemers werkzaam in de werkschema's Dag- of Dag(/Dag)/Avonddienst. Onder verlengen wordt verstaan het verplicht overwerken in geval er werkzaamheden gereed moeten komen.
- b) Verlengen kan met maximaal 2 uur per dienst ten hoogste tweemaal per week worden toegepast door langer te blijven, wanneer er geen sprake is van een opkomende ploeg.
- c) Verlengen wordt vergoed als overwerk conform artikel 4.7.

4.4 Werkschema's

- a) Werknemer werkt volgens een, in overleg met de ondernemingsraad, vastgesteld werkschema. De schematoeslag staat beschreven in artikel 5.8.
- b) Werknemer is gehouden zich beschikbaar te stellen voor werk binnen het, voor werknemer geldende werkschema, geldende rooster en binnen de voor dat werkschema vastgestelde arbeidstijden.

Seamless access to Europe

- c) In een periode van een kalenderjaar kan het werkschema, waarin een werknemer is tewerkgesteld, door werkgever maximaal één keer per zes maanden worden gewijzigd. In dat geval dient de wijziging één maand van tevoren te worden meegedeeld. Wijziging van werkschema's vindt uitsluitend plaats in overleg met de ondernemingsraad.
- d) Tewerkstelling op tijden en dagen buiten het voor de werknemer geldende rooster kan alleen geschieden op basis van vrijwilligheid.

Werkschema	Soort dienst	Ploegen	Werktijden	Rooster
B	Dagdienst	-	07:00 – 15:15 uur	Maandag t/m vrijdag
C	Dag-Avonddienst	2 ploegen	07:00 – 15:15 uur 15:00 – 23:15 uur	Maandag t/m vrijdag 1 week Dagdienst 1 week Avonddienst
E	Volcontinudienst	5 ploegen	07:00 – 15:15 uur 15:00 – 23:15 uur 23:00 – 07:15 uur	Continu 4 werkperioden in 5 weken

De grondslag van de schema-uren is beschreven in Bijlage III.

4.5 Zomertijd en wintertijd

- a) Werknemers in de nachtdienst werken bij vooruitzetting van de tijd (begin zomertijd) één uur korter. Werknemers in de nachtdienst werken bij terugzetting van de tijd (einde zomertijd) één uur langer.
- b) Ten gevolge van deze regeling zijn geen compensatie- en/of overwerkrechten te claimen. Werknemers worden tijdig van de tijdswijzigingen in kennis gesteld.

4.6 Arbeidsduur

De op jaarbasis te werken normale arbeidstijd bedraagt 38,75 uur per week en 7,75 uur per dag.

- a) De fulltime arbeidsduur wordt bepaald door het schema behorende bij de functie die werknemer vervult. De uitwerking van de schema's is beschreven in Bijlage III. De fulltime arbeidsduur bedraagt in beginsel 7,75 uur per dienst, en dus een werkweek van 38,75 uur, tenzij er sprake is van een volcontinudienst als omschreven in Bijlage III onder E.
- b) Indien een werknemer op parttime basis werkzaam is bij werkgever, zullen zowel de omvang van de werktijden als de feitelijke werktijden in de arbeidsovereenkomst of eventueel een aanvulling op de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd. Bij een parttime dienstverband zal wel tewerkstelling op basis van volledige diensten plaatsvinden.

4.7 Overwerk en meerwerk

- a) Onder overwerk wordt verstaan het op uitdrukkelijk verzoek van werkgever verrichten van werkzaamheden boven de normale arbeidsduur zoals beschreven in de tabel Werkschema's, hoofdstuk 5
- b) Tewerkstelling van werknemers op tijden en dagen buiten het voor hen geldende rooster is alléén mogelijk op basis van vrijwilligheid. Werkgever streeft ernaar om overwerk tot een

minimum te beperken en zal worden beperkt tot de gevallen waarin werkgever dit om bedrijfsredenen noodzakelijk acht.

- c) De overwerkvergoeding staat beschreven in artikel 5.10.
- d) Voor een werknemer werkzaam op een parttime dienstverband die op uitdrukkelijk verzoek van werkgever extra uren werkt bovenop de voor hem geldende parttime arbeidstijd, gelden de gewerkte uren tot de fulltime werkweek als meerwerk, waarover werknemer vakantierechten en vakanti toeslag opbouwt en geen overwerktoeslag verschuldigd is.

4.8 Feestdagen

Onder feestdagen wordt in deze regeling verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- 1e en 2e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1e en 2e Pinksterdag
- 1e en 2e Kerstdag
- Nationale feestdag (27 april, koningsdag)
- Bevrijdingsdag (5 mei, in de lustrumjaren)

4.9 Werken op feestdagen

- a) De feestdag en daarmee de feestdagtoeslag, gaat in bij aanvang van de avonddienst voorafgaand aan de feitelijke feestdag en duurt de gehele feitelijke feestdag tot en met de nachtdienst van de feitelijke feestdag, respectievelijk van 15.00 uur tot 07.15 uur.
- b) Werknemers werkzaam in de volcontinuïdient zijn verplicht op de hierboven genoemde feestdagen arbeid te verrichten, indien de feestdag binnen het voor hen geldende rooster valt.
- c) Er wordt niet gewerkt van 24 december na het eind van de dagdienst tot 26 december aan het begin van de dagdienst, respectievelijk van 15.15 uur tot 07.00 uur en op 31 december na het eind van de dagdienst tot 1 januari aan het begin van de avonddienst, respectievelijk van 15.15 uur tot 15.00 uur.
- d) De feestdagtoeslag staat beschreven in artikel 5.11.
- e) Indien op zon- en feestdagen wordt gewerkt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, de aanvangs- en eindtijden, verlengen en overwerk, zoals op normale werkdagen.

4.10 Vakantie en verlof

- a) Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.
- b) Het aantal vakantie-uren waar de werknemer recht op heeft, is afhankelijk van de arbeidsduur per week, zoals vermeld in de tabel Werkschema's in dit hoofdstuk.
- c) Het aantal wettelijke vakantie-uren is opgebouwd uit viermaal het aantal uren dat per week volgens het werkschema wordt gewerkt. Het verschil tussen het aantal wettelijke vakantie-uren en het totaal aantal vakantie-uren zoals vermeld in Bijlage III, is het aantal bovenwettelijke vakantie-uren.

M Jca

- d) Werknemers die werken in de B dienst (Dagdienst), C dienst (Dag-Avonddienst) en de D dienst (Dag-Dag-Avonddienst) hebben drie extra vakantiedagen.
- e) Het aantal vakantie-uren kan vermeerderd worden met verlof vanwege diensttijd en/of leeftijd, zoals beschreven in artikel 4.12.
- f) Bij parttime dienstverbanden wordt de vakantieaanspraak pro rato toegekend.
- g) De vakantie-uren zijn evenredig aan de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar. Hierbij is het uitgangspunt dat er alleen aanspraak op vakantie-uren is voor zover de werknemer recht heeft op loon. Indien de werknemer derhalve in een bepaalde periode geen recht heeft op loon (bijvoorbeeld in verband met ouderschapsverlof of ander onbetaald verlof), is er over deze periode geen vakantieaanspraak, tenzij uit de wet anders voortvloeit.
- h) De volledig arbeidsongeschikte werknemer heeft alleen vakantieaanspraak op het wettelijk aantal vakantie-uren.
- i) Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer heeft, naast vakantieaanspraak over het wettelijk aantal vakantie-uren, vakantieaanspraak over het bovenwettelijk aantal vakantie-uren, pro rato van het aantal uren dat wordt gewerkt.

4.11 Opnemen jaarlijkse vakantie

- a) De werknemer vraagt toestemming voor het opnemen van vakantiedagen aan zijn of haar leidinggevende. In enig kalenderjaar opgebouwde vakantiedagen dienen in beginsel te worden opgenomen in dat lopende kalenderjaar. Wanneer vakantiedagen niet op het door de werknemer gewenste moment kunnen worden opgenomen, zal werkgever in overleg met werknemer zoeken naar passende alternatieven.
- b) Wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen vervallen 5 jaar na afloop van het jaar waarin ze zijn opgebouwd.
- c) Werknemer is gerechtigd jaarlijks gedurende minimaal 3 aaneengesloten weken vakantie op te nemen.
- d) Werknemer is tijdens de periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid gerechtigd vakantie op te nemen, maar alleen na toestemming van de bedrijfsarts en werkgever. Tijdens arbeidsongeschiktheid opgenomen vakantiedagen worden afgeschreven op het vakantietegoed.
- e) Opname van vakantie geschiedt in beginsel op basis van hele dagen. Het op een dag opnemen van 2 of 4 uren vakantie is in overleg tussen leidinggevende en werknemer mogelijk.
- f) Bij uitdiensttreding wordt het restant (positief of negatief) van vakantiedagen overeenkomstig artikel 7:641 BW verrekend op basis van het dan geldende maandsalaris.

4.12 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of door leeftijd

- a) De werknemer kan aanspraak maken op extra vrije dagen per jaar (niet pro rata), met ingang van de dag waarop de hierna onder g bedoelde duur van het dienstverband c.q. leeftijd is bereikt.

- b) De extra vrije dagen kunnen door de werkgever om administratieve redenen al in januari worden bijgeboekt. Bij een beëindiging van het dienstverband gedurende dat jaar worden de extra vrije dagen uiteraard wel pro rata berekend en kan de werknemer geen rechten ontlenen aan een eerdere administratieve bijboeking over het hele jaar.
- c) Bij het aantal vrije dagen op grond van de duur van het dienstverband respectievelijk leeftijd is sprake van een óf - óf situatie. De dagen kunnen niet bij elkaar opgeteld worden.
- d) 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.
- e) De extra vrije dagen moeten in het kalenderjaar waarin het wordt verkregen, opgenomen worden. Niet opgenomen extra vrije dagen vervallen direct na afloop van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Opname van extra vrije dagen geschiedt uitsluitend in hele dagen.
- f) Deze extra vrije dagen worden bij een eventueel restsaldo niet uitbetaald.
- g) Het aantal extra vrije dagen per jaar waarop werknemer krachtens dit artikel aanspraak kan maken wordt als volgt berekend:

Duur dienstverband	Leeftijd				
	45 – 49 jaar	50 - 54 jaar	55 – 59 jaar	60 – 64 jaar	65 jaar +
Bij 10 jaar	1	2	3	3	4
Bij 20 jaar	2	3	3	4	4
Bij 30 jaar	3	3	4	4	5
Bij 40 jaar	-	-	4	5	5

4.13 90% dagen

- a) Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen, bovenop de extra vrije dagen zoals beschreven in artikel 4.12, op hun verzoek in aanmerking komen voor een aantal extra 90% dagen vrijaf.
- b) Het aantal dagen in een kalenderjaar wordt pro rata vastgesteld. Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of bij beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen lager vastgesteld pro rata.
- c) Deze dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en toekenning vindt plaats voor zover de omstandigheden dit toelaten. Over dagen waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het salaris vergoed dat bij normale arbeid zou zijn verdiend.
- d) Dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt worden nimmer in geld uitbetaald.
- e) Het aantal dagen vrijaf wordt op basis van onderstaande staffel vastgesteld:

Leeftijd	Aantal 90% dagen
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 tot en met 67 jaar	15 dagen

4.14 Bijzonder verlof

- a) Buitengewoon verlof met behoud van salaris zal aan werknemer op diens aanvraag worden verleend voor een aantal verlofsituaties dat niet wettelijk is geregeld. Bijvoorbeeld een huwelijk, verhuizing of begrafenis.
- b) In het kader van dit artikel worden de rechten van gehuwde werknemers, werknemers met geregistreerd partnerschap en die van samenwonende werknemers gelijkgesteld, mits als zodanig bekend bij werkgever.
- c) De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof - met behoud van salaris - in de omstandigheden en tot de tijdsomvang zoals hieronder is genoemd:

Categorie	Omschrijving	Duur verlof in dagen	Bijzonderheden
	Ondertrouw van de werknemer	0,5	
	Huwelijk van de werknemer	2	
Huwelijk	Huwelijk van (pleeg-/stief-) ouders, schoonouders, (pleeg-/stief-) kinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen en grootouders	1	
Jubilea	Het eigen 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk	1	Valt zijn/haar huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt werknemer het recht op buitengewoon verlof, op te nemen in de periode liggende tussen één week voorafgaande aan en één week volgende op de huwelijksdag.
	Het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (pleeg/stief-) ouders, schoonouders of grootouders	1	
	Bij overlijden van echtgeno(o)t(e), een der eigen- of pleegkinderen, een der stief- of aangehuwde kinderen	variabel	Vanaf de eerste dag van overlijden tot en met de dag van de crematie of de begrafenis, met een maximum van 5 dagen.
Overlijden*	Bij overlijden ouder, schoonouder, stiefouder, pleegouder	4	
	Bij overlijden grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster en kleinkind van de werknemer of echtgeno(o)t(e)	1	
	Verhuizing van de werknemer op verzoek van werkgever	1	Gemaximeerd op maximaal 1 dag per kalenderjaar.
Overig	Bevalling van de echtgenote	2	
	Bezoek (tand)arts	0	Dit wordt geacht plaats te vinden in eigen tijd van de werknemer. Indien dat niet mogelijk is, treedt de werknemer hieromtrent in overleg met werkgever.

*Vindt een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan werkgever, op verzoek van de werknemer, de vakantie opschorten en kort verzuimverlof verlenen. De resterende verlofuren zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.

4.15 Verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ)

- a) Naast de vakantieregeling en buitengewoon verlof heeft de werknemer recht op verlof conform het bepaalde in de WAZ. Wanneer de wettelijke regeling wijzigt, zullen de bij werkgever geldende regelingen dienovereenkomstig worden aangepast.
- b) Tenzij dit in verband met de aard van de te verrichten werkzaamheden naar het oordeel van werkgever onmogelijk is, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris, onverminderd het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) en het BW. Dit geldt alleen indien en voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is en mits de werknemer werkgever zo spoedig mogelijk over de gebeurtenis in kennis stelt, zo nodig onder overlegging van bewijsstukken, en alleen wanneer de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt en de werknemer de gebeurtenis bijwoont. De werknemer heeft dan ook uitdrukkelijk geen recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris indien en voor zover de gebeurtenis op een dag plaatsvindt die geen werkdag is dan wel indien de gebeurtenis plaatsvindt op een (geplande) vrije dag.
- c) De verschillende verlofsoorten zijn verder uitgewerkt in Bijlage IV.

4.16 Onbetaald verlof

- a) Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk, waarbij:
 - werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
 - alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn;
 - gedurende het onbetaald verlof werknemer geen arbeid als gevolg van een afgesloten (arbeids-)overeenkomst voor derden verricht;
 - dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal twaalf maanden wordt aangevraagd.
- b) De aanvraag voor onbetaald verlof dient, in overleg met de leidinggevende, door werknemer vóór het beoogde tijdstip van ingang van het onbetaald verlof schriftelijk bij werkgever te worden ingediend. De termijn waarop de aanvraag moet worden ingediend, is ten minste 3 keer de duur van het verlof met een minimum van 1 maand en een maximum van 6 maanden, onder opgave van de reden, het tijdstip van ingang en de gewenste duur van het onbetaald verlof.
- c) Tijdens het onbetaald verlof stopt de opbouw van pensioenkapitaal, vakantiedagen en vakantiegeld. De overlijdensrisicodekking en de verzekering voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid betreffende in artikel 7.2 genoemde pensioenregeling blijft wel gelden tijdens onbetaald verlof.

5 SALARISSEN EN TOESLAGEN

5.1 Salarissen en overige betalingen

De volledige functiebeschrijving van Remote Operator is opgenomen in Bijlage I. De salarisschaal voor de functie van Remote Operator is opgenomen in Bijlage II.

5.2 Automatische prijscompensatie

- a) Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de brutosalarissen gedurende de looptijd van deze cao, van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2020, jaarlijks per 1 april aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks alle huishoudens afgeleid, indexcijfer december - december).
- b) Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven. Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalarijs plaatsvinden.

5.3 Initiële verhogingen

- a) Werkgever zal jaarlijks, voor de eerste maal per 1 april 2016, afhankelijk van een daartoe uit te voeren benchmark en marktontwikkeling, de salarissen verhogen. Bij deze benchmark zal werkgever aansluiting zoeken bij de loonontwikkeling bij bedrijven in de Rotterdamse containersector (ECT, APMTR, APMT MVII en Uniport). Voor de vaststelling van het percentage waarmee de salarissen op grond van het vorenstaande worden verhoogd, worden alle procentuele initiële salarisverhogingen die bij de vier hiervoor genoemde bedrijven in de Rotterdamse containersector in de voorgaande periode, vanaf 1 april van het voorgaande jaar, zijn doorgevoerd opgeteld. Vervolgens wordt van de procentuele initiële salarisverhogingen in de vier genoemde bedrijven het rekenkundig gemiddelde percentage van de salarisverhogingen in de periode vanaf 1 april van het voorgaande jaar tot 1 april van het jaar waarin de verhoging zal plaatsvinden, vastgesteld. De salarissen zullen met het aldus berekende percentage worden aangepast.
- b) Het toekennen van een initiële verhoging is op alle salarissen van toepassing, ongeacht de relatieve salarispositie van de werknemer.

5.4 Eenmalige uitkeringen

Werkgever zal jaarlijks, voor de eerste maal per 1 april 2016, aan werknemer de navolgende éénmalige uitkering doen:

Gegarandeerd €500,- bruto. Echter, indien er in het voorafgaande boekjaar tenminste 75% van het gebudgetteerde aantal moves is behaald zal de uitkering €750,- bruto bedragen. Indien tenminste 100% van het gebudgetteerde aantal moves is behaald zal de uitkering €1.000,- bruto bedragen.

5.5 Individuele salarisverhoging

- a) Individuele salarisverhoging wordt toegekend per 1 april van elk jaar.
- b) De individuele salarisverhoging wordt berekend over het bruto basis maandsalaris per 31 maart van dat jaar en nadat de prijscompensatie is toegekend.
- c) Leidraad om tot het percentage voor individuele salarisverhoging te komen, zijn de performance van de werknemer uitgedrukt in een kwalificatieniveau in combinatie met de relatieve salarispositie van de werknemer in zijn/haar grade. Zie Bijlage II.
- d) Werknemers die gestart zijn na 1 januari van een jaar, komen niet in aanmerking voor de individuele salarisverhoging die vanaf 1 april van hetzelfde jaar ingaat. De salarisverhoging heeft namelijk betrekking op het voorgaande jaar.

5.6 Salarisbetaling

- a) Werkgever streeft ernaar uiterlijk vijf werkdagen voorafgaand aan de eerste werkdag van de volgende kalendermaand het bruto basis maandsalaris, na aftrek van de wettelijke en contractueel overeengekomen inhoudingen, uit te betalen op het bankrekeningnummer van de werknemer.
- b) Bij de uitbetaling van het bruto schema maandsalaris in de daarop volgende kalendermaand ontvangt de werknemer een betaling van hetgeen hem of haar over de voorgaande maand toekomt aan eventuele (incidentele) loonelementen, zoals meerwerk en/of overwerk.
- c) Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde afrekening die de werknemer via het Employee Self Service (ESS) portal kan raadplegen. Bij deze afrekening worden tevens eventuele vorderingen die werkgever heeft op de werknemer in mindering gebracht.

5.7 Vakantietoeslag

- a) Voor iedere werknemer wordt maandelijks een vakantietoeslag opgebouwd van 8% van het bruto schema maandsalaris.
- b) De vakantietoeslag wordt maandelijks tegelijk met het bruto salaris uitgekeerd.

5.8 Schematoeslagen

Voor het werken in de in artikel 4.4 genoemde werkschema's worden de volgende toeslagen op het bruto basis maandsalaris toegepast ter verkrijging van het bruto schema maandsalaris:

Werkschema	Soort dienst	Schema toeslag
B	Dagdienst	0%
C	Dag-Avonddienst	12%
E	Volcontinudienst	30%

5.9 Afbouw schematoeslag

Bij tewerkstelling in een ander werkschema waardoor het werkrooster wijzigt, is - in geval van daardoor veroorzaakte inkomstenvermindering - de volgende afbouwregeling van toepassing:

- a) Bij schemawijziging vindt een afbouw plaats van 2 maanden per volledig dienstjaar waarin de werknemer in het te wijzigen schema heeft gewerkt.
- b) De afbouw vindt plaats tot aan het niveau van de eventuele toeslag, behorende bij het werkschema waarin de werknemer komt te werken.
- c) De afbouwregeling is niet van toepassing indien:
 - De schemawijziging plaatsvindt op verzoek van de werknemer. Het niveau van de eventuele toeslag, behorende bij het werkschema waarin de werknemer komt te werken is vanaf het moment van schemawijziging van kracht.
 - De schemawijziging plaatsvindt op verzoek van de werknemer en de werknemer 62 jaar of ouder is. De toeslag behorende bij het werkschema waarin de werknemer heeft gewerkt, blijft dan gehandhaafd.
 - De schemawijziging plaatsvindt op verzoek van werkgever en de werknemer 60 jaar of ouder is. De toeslag behorende bij het werkschema waarin de werknemer heeft gewerkt, blijft dan gehandhaafd.

5.10 Overwerkvergoeding

- a) De overwerkvergoeding wordt uitgekeerd over overwerk zoals beschreven in artikel 4.7.
- b) De afgetekende overwerkuren worden per dag op een half uur en per maand op een heel uur afgerond.
- c) De vergoeding voor alle diensten bedraagt 1,05% van het bruto basis maandsalaris per uur, bestaande uit 0,60% als basisbeloning en 0,45% als toeslag. Voor verricht overwerk wordt een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd toegekend. Indien compensatie in vrije tijd plaatsvindt, worden uitsluitend de overuren in vrije tijd gecompenseerd. De toeslag van 0,45% wordt in geld uitbetaald.
- d) Bij een vergoeding in geld wordt 1,05% van het bruto basis maandsalaris toegekend.
- e) Bij een compensatie in vrije tijd is de compensatie in vrije tijd gelijk aan het aantal gewerkte overuren. De toeslag van 0,45% wordt over dat aantal uren uitbetaald.
- f) De werknemer dient schriftelijk voor 1 november van enig jaar kenbaar maken of hij of zij overwerk vergoed wil krijgen in geld of in vrije tijd. De keuze geldt voor 1 kalenderjaar en wordt verlengd zolang er geen andere keuze wordt gemaakt.
- g) De overwerkvergoeding op feestdagen bedraagt voor alle diensten 1,30% van het bruto basis maandsalaris per uur.
- h) Opgebouwde tijd in vrije tijd moet worden opgenomen in het jaar waarin het is opgebouwd. Indien er per het einde van het jaar nog op die manier opgebouwde vrije tijd staat, wordt werknemer geacht voor die uren alsnog voor vergoeding in geld te hebben gekozen en zal uitbetaling aan werknemer plaatsvinden conform het hiervoor onder d bepaalde.

5.11 Feestdagtoeslag

- a) Feestdagtoeslag wordt uitgekeerd over de feestdaguren zoals beschreven in artikel 4.9.
- b) De toeslag wordt als percentage berekend over het bruto basis maandsalaris per uur. Het feestdagtoeslagpercentage is 1,30% van het bruto basis maandsalaris en wordt berekend over ieder op een feestdag gewerkt uur.

5.12 Overige toeslagen

- a) Voor werknemers met wie is overeengekomen dat zij voor de in dit artikel genoemde activiteiten worden ingezet, wordt een bijzondere vergoeding verstrekt. Over deze vergoeding worden geen vakantiebijslag, pensioen of andere emolumenten opgebouwd. Deze vergoeding telt ook niet mee in eventuele indexeringen.
- b) De werknemer ontvangt van werkgever een schriftelijke verklaring waarin de inzet op de activiteiten is vastgelegd en waaruit het daarvoor benodigde diploma of certificaat en de bijbehorende vergoeding blijkt.
- c) Indien de werknemer de in dit artikel genoemde activiteiten niet langer wenst te vervullen of de werknemer voldoet niet langer aan de voor het vervullen van die activiteiten benodigde diploma's of certificaten, ontvangt werknemer hiervan schriftelijk bericht en ontvangt werknemer met ingang van de daaropvolgende maand geen vergoeding meer.
- d) De activiteiten waarop dit artikel van toepassing is en de daarbij behorende vergoedingen staan in de onderstaande tabel beschreven:

Activiteit	Bruto vergoeding per maand
BHV	€22,00

6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

6.1 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

- a) In geval van arbeidsongeschiktheid geldt een loondoorbetalingsverplichting, zoals bedoeld in artikel 7:629 BW, ter hoogte van 70% van het voor de desbetreffende werknemer geldende bruto schema maandsalaris en de vakantietoeslag.
- b) In aanvulling op de in lid a van dit artikel beschreven uitkering, vult werkgever de uitkering aan volgens onderstaande tabel indien en voor zover de arbeidsovereenkomst voortduurt:

Periode	Aanvulling	Totaal
0 t/m 52 wkn.	30%	100%
52 t/m 78 wkn.	20%	90%
78 t/m 104 wkn.	10%	80%

- c) Werkgever vult de uitkering over de in de tabel genoemde periodes aan tot 100% indien de werknemer proactief deelneemt aan re-integratie en:
- volledig wordt voldaan aan de bepalingen uit de ziekte- en verzuimrichtlijnen en de Wet Verbetering Poortwachter;
 - de werknemer volledige medewerking verleent bij het verhalen van de loonkosten op derden indien dit op grond van het regresrecht mogelijk mocht zijn.
- d) De betalingen op grond van de in lid b en c van dit artikel genoemde aanvullingen vinden steeds plaats onder aftrek van de aan de werknemer toekomende wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en krachtens verzekeringsovereenkomst of anderszins aan hem of haar toekomende uitkeringen ter zake van de arbeidsongeschiktheid.

6.2 Toeslagen, vergoedingen en voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid

- a) Indien de werknemer zijn of haar functie feitelijk langer dan 4 weken niet uitoefent in verband met arbeidsongeschiktheid, dient hij of zij op het eerste daartoe strekkend verzoek van werkgever alle bedrijfsmiddelen aan werkgever ter beschikking te stellen (met inbegrip van maar niet beperkt tot de mobiele telefoon/smartphone, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen).
- b) Indien de werknemer zijn of haar functie feitelijk langer dan 4 weken niet uitoefent in verband met arbeidsongeschiktheid, vervalt de reiskostenregeling en overige onkostenvergoedingen.

7 COLLECTIEVE REGELINGEN

7.1 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrokkenen het salaris over de maand van overlijden, alsmede een uitkering ineens, verstrekt tot een bedrag van tweemaal zijn of haar basis- c.q. basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris. Uitkeringen ter zake van het overlijden aan de nagelaten betrekkingen krachtens wettelijke sociale verzekeringen worden op deze uitkering in mindering gebracht.

7.2 Pensioenen

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende werknemers is door de werkgever een pensioenverzekering ondergebracht bij Delta Lloyd te Amsterdam.

Door de wijziging van het fiscale kader is de pensioenregeling per 1 januari 2015 aangepast. De belangrijkste kenmerken vanaf 1 januari 2015 zijn:

- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 21 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- Pensioengrondslag voor zowel de spaarpremie als de voor pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise. Het maximum pensioengevend salaris in 2015 is €100.000,- en wordt jaarlijks geïndexeerd met de contractloonontwikkelingsfactor
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: €12.642,-)
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 100% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (Besluit 17 december 2014 BLKB2014/2132M), namelijk:

Leeftijd	Premie percentage
21 – 24 jaar	8,0%
25 – 29 jaar	9,3%
30 – 34 jaar	10,8%
35 – 39 jaar	12,5%
40 – 44 jaar	14,6%
45 – 49 jaar	17,0%
50 – 54 jaar	19,8%
55 – 59 jaar	23,3%

60 – 64 jaar	27,7%
65 – 66 jaar	31,5%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Het overige deel van de beschikbare premie alsmede de risicopremies en kosten zijn voor rekening van de werkgever.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid alsmede de nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.
- Over de diensttijd tot 1 januari 2015 wordt het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum berekend op basis van de pensioengrondslag 2014 en het percentage van 1,33 per meetellend dienstjaar voor 1 januari 2015. Over de meetellende diensttijd vanaf 1 januari 2015 geldt per dienstjaar een percentage van 1,16% van de laatste pensioengrondslag. Voor pensioengrondslagverhogingen op of na 1 januari 2015 geldt een percentage van 1,16 per totaal meetellend dienstjaar met een maximum van 46 jaar.
- Het wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt 20% van het verzekerde partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum.

De in dit artikel opgenomen weergave van de inhoud van de pensioenregeling betreft een weergave op hoofdlijnen. Uitsluitend het pensioenreglement en de daarmee samenhangende regelingen en addenda zijn bepalend voor de inhoud van de pensioenregeling. In geval van tegenstrijdigheid tussen of afwijking ten opzichte van hetgeen in dit artikel is bepaald en hetgeen is vermeld in c.q. voortvloeit uit het pensioenreglement en de daarmee samenhangende regelingen en addenda prevaleren die laatste.

7.3 Reiskosten

Woon-werkverkeer

- a) Onder woon-werkverkeer wordt verstaan: de afstand van een enkele reis die afgelegd wordt vanaf de postcode van het huisadres naar de postcode van het werkadres (standplaats). Voor de berekening wordt gebruikgemaakt van de ANWB-routeplanner, de afstand wordt rekenkundig afgerond tot hele kilometers en er wordt 3 kilometer bij de enkele reisafstand opgeteld.
- b) De vergoeding wordt berekend naar rato van het aantal gewerkte dagen per week en wordt maandelijks als netto bedrag bij het salaris uitgekeerd, een en ander voor zover dit fiscaal onbelast mag worden uitbetaald. Indien en voor zover dat niet mogelijk is, zal het desbetreffende (deel) van de vergoeding als brutobedrag worden uitgekeerd.
- c) De woon-werkverkeerkosten worden uitgekeerd op basis van onderstaand tabel:

11 388

Aantal km enkele reis	Vergoeding RWG
0 – 10	€0,00
11 – 20	€50,00
21 – 30	€100,00
31 – 40	€150,00
41 – meer	€200,00

Dienstreizen

- Indien er naast het reguliere woon-werkverkeer incidenteel zakelijke kilometers gereden moeten worden, moet er zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van dienstauto's die werkgever voor algemeen gebruik ter beschikking stelt, dan wel leaseauto's van collega's.
- Indien er geen dienstauto of leaseauto beschikbaar is en de zakelijke kilometers met een privéauto moeten worden afgelegd, worden kosten voor dienstreizen vergoed. Bij de berekening van het aantal kilometers worden alleen de kilometers gerekend van en naar de standplaats.
- Deze reizen worden vergoed tegen het bedrag dat fiscaal netto vergoed mag worden in het jaar dat deze uitgekeerd wordt.

7.4 Collectieve verzekeringen

WGA-hiaatverzekering en WIA-excedentverzekering

Werkgever heeft voor haar werknemers een collectieve WGA-hiaatverzekering en WIA-excedentverzekering afgesloten. De werknemerspremie bedraagt 1/3 en wordt maandelijks op het loon van de werknemer ingehouden. De polisvoorwaarden zijn op te vragen bij de afdeling HC.

Collectieve ziektekostenverzekering

Werkgever biedt werknemers de mogelijkheid deel te nemen aan de collectieve zorgverzekering bij CZ. Informatie hierover wordt verstrekt bij indiensttreding.

CZ biedt een collectiviteitskorting van 10% over de basisverzekering en 12% over aanvullende verzekeringen. Daarnaast vergoedt werkgever aan de werknemer die via CZ een zorgverzekering afsluit, 10% van de jaarpremie, met een maximumvergoeding van €180,- netto per werknemer per jaar.

ANW-hiaatverzekering

Werkgever heeft een ANW-hiaatverzekering afgesloten voor al haar werknemers met een (huwelijks)partner. De premie is volledig voor rekening van werkgever. De polisvoorwaarden zijn op te vragen bij de afdeling HC.

WGA-gedifferentieerde premie

De WGA-gedifferentieerde premie is volledig voor rekening van werkgever.

Collectieve ongevallenverzekering

Werkgever heeft voor werknemers een ongevallenverzekering afgesloten om de financiële gevolgen die ontstaan door overlijden of blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval (gedeeltelijk) op te vangen. De polisvoorwaarden zijn op te vragen bij de afdeling HC.

Algemeen

De in dit artikel opgenomen weergave van de inhoud van de collectieve verzekeringen betreft een weergave op hoofdlijnen. Uitsluitend het verzekeringsbewijs (UPO) in combinatie met de voorwaarden en/of het reglement zijn bepalend voor de inhoud van de collectieve regelingen. In geval van tegenstrijdigheid tussen of afwijking ten opzichte van hetgeen in dit artikel is bepaald en hetgeen is vermeld in c.q. voortvloeit uit het verzekeringsbewijs in combinatie met de voorwaarden en/of reglementen (inclusief addenda) prevaleren die laatste.

Teneinde alle gegevens actueel te houden c.q. op een juiste manier te verwerken, is de werknemer verplicht om (ongevraagd) alle wijzigingen in de burgerlijke staat aan de afdeling HC door te geven.

7.5 Jubileumuitkering

Bij een onafgebroken dienstverband van 25 of 40 jaar heeft de werknemer recht op de onderstaande uitkering:

- bij een onafgebroken dienstverband van 25 jaar : één bruto basismaandsalaris;
- bij een onafgebroken dienstverband van 40 jaar: twee bruto basismaandsalarissen.

Voor zover de fiscale wetgeving dit toestaat, wordt de uitkering (deels) netto verstrekt.

8 Ondertekening

Aldus vastgesteld en getekend te Rotterdam,

R. Lugthart
Managing Director

J. van der Lecq
Bestuurder FNV

A. van Damme
Bestuurder CNV

Rotterdam World Gateway
Amoerweg 50
3199 KD Maasvlakte Rotterdam
The Netherlands
T: +31 742 20 00
E: info@rwg.nl

Handwritten signature: J. van der Lecq
Handwritten signature: A. van Damme

BIJLAGE I FUNCTIEBESCHRIJVING

Remote Operator

Functie

Uitvoeren van voorkomende werkzaamheden voor kadekraan bij waterzijdige afhandeling en voor stapelkraan bij landzijdige afhandeling op externe vrachtwagens en intern transport door middel van remote operation.

Verantwoordelijkheden

- Handelt standaard laad- en losopdrachten af (gemiddeld 20 -25 containers per uur);
- Communiceert bij het laden en lossen van containers met betrokkenen, zoals dispatcher waterside & landside, dekman, stackerdraaiër, terminaltrekkerchauffeur en externe vrachtwagenchauffeur;
- Voert op afstand operationele controles uit aan de kadekranen en de ASC's en de omliggende werkterreinen;
- Start kraanprocedures op, sluit deze af in overeenstemming met de geldende veiligheidsprocedures;
- Rapporteert schade aan en/of verstoringen van de kraan en/of containers en objecten conform procedure;
- Draagt zorg dat het HSSE-beleid en de daarmee samenhangende procedures worden nageleefd.

Functie-eisen

- MBO 3 werk- en denkniveau;
- Overzicht en logisch denken;
- Goede oog-handcoördinatie;
- Goede visuele en auditieve eigenschappen;
- Accuraat;
- Hoog concentratievermogen en emotionele stabiliteit;
- Bekend met laad- en losprocessen van de diverse typen schepen;
- Bekend met alle voorkomende hijs- en hulpgereedschappen;
- Begrijpt het belang van nauwkeurig en veilig werken en handelt daarnaar;
- Functioneert op afstand binnen een team;
- Behoudt te allen tijde overzicht bij het uitvoeren van kraanhandelingen;
- Heeft kennis van het werken op een geautomatiseerde containerterminal en procedures;
- In staat om snel informatie vanaf meerdere beeldschermen tot zich te nemen en ernaar te handelen;
- Bereid om in ploegdiensten te werken.

BIJLAGE II SALARISSCHALEN

Onderstaande salarisschaal is uitgedrukt in fulltime jaarsalaris (12 x bruto basis maandsalaris, zonder vakantiegeld). Deze salarisschaal is van toepassing op de functie van Remote Operator en is van kracht met ingang van 1 juli 2015.

Minimaal	Target	Maximaal
€28.000	€35.000	€42.000

Inloopschalen

- Inloopschalen kunnen gebruikt worden in het kader van ontwikkeling naar taakvolwassenheid van de werknemer of bij het vervullen van functies die inhoudelijk nog verder ontwikkeld moeten worden.
- Het salaris voor werknemers in een inloopschaal kan 80% van het minimale jaarsalaris betreffen.
- De werknemer kan maximaal 2 jaar lang in een inloopschaal ingeschaald worden, daarna moet de werknemer tenminste het minimale jaarsalaris verdienen dat hoort bij de functie van Remote Operator.

Comperatio matrix

Voor het bepalen van het percentage van individuele salarisverhoging wordt gebruikgemaakt van onderstaande comperatio matrix.

De performance van de werknemer wordt uitgedrukt in een kwalificatieniveau. Per kwalificatieniveau staan, met inachtneming van de relatieve salarispositie, de percentages vermeld waarmee de individuele salarisverhoging wordt toegekend.

Kwalificatie niveau	Relatieve salarispositie			
	< 80%	80% - 100%	100% - 120%	> 120%
Uitstekend	4,0%	3,5%	3,0%	0,0%
Behaald	3,0%	2,5%	2,0%	0,0%
Deels behaald/nog te ontwikkelen	2,0%	1,5%	1,0%	0,0%
Niet behaald	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

BIJLAGE III GRONSLAGEN SCHEMA UREN

B Dagdienst	
rooster	ma t/m vr
ploegen	n.v.t.
uren per dag	7,75
uren per week	38,75
schematoeslag percentage	n.v.t.
overwerkvergoeding*	1,05 / feestdag 1,30
feestdagtoeslag*	1,30
vakantiedagen	25,00
vakantie-uren	193,75

C Dag-Avonddienst	
rooster	ma t/m vr
ploegen	2,00
uren per dag	7,75
uren per week	38,75
schematoeslag percentage	12,00
overwerkvergoeding*	1,05 / feestdag 1,30
feestdagtoeslag*	1,30
vakantiedagen	25,00
vakantie-uren	193,75

E Volcontinudienst	
rooster	Continu
ploegen	5,00
uren per dag	7,75
uren per week	32,55
schematoeslag percentage	30,00
overwerkvergoeding*	1,05 / feestdag 1,30
feestdagtoeslag*	1,30
vakantiedagen	25,00
vakantie-uren	193,75

* o.b.v. bruto basis maandsalaris per uur

BIJLAGE IV VERLOF OP GROND VAN DE WAZ

Voorwaarden	Zwangerschaps- en bevallingsverlof
Wanneer?	Wanneer de werknemer zwanger is.
Aanvragen	Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 3 weken voor de gewenste ingangsdatum (ten minste 7 weken voor de uitgerekende datum) aanvragen bij werkgever. Bij de aanvraag dient de werknemer een verklaring van de arts of verloskundige te overleggen waarin de vermoedelijke bevallingsdatum staat vermeld.
Duur van het verlof	In totaal ten minste 16 weken. Op te nemen vanaf 6 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum.
Betaald of onbetaald	UWV-uitkering ter hoogte van het geldende (maximum) dagloon. Indien het maximum dagloon niet toereikend is, wordt het salaris tot 100% aangevuld door werkgever.
Pensioenopbouw	Ja, volledig.
Opbouw vakantiedagen	Ja.
Opbouw vakantiegeld	Ja.

Voorwaarden	Kraamverlof
Wanneer?	Wanneer de werknemer de echtgenoot of partner is van de moeder van een pasgeboren baby.
Aanvragen	De echtgenoot of partner kan zelf beslissen wanneer hij of zij het verlof opneemt, en stelt werkgever hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte. Als het kind thuis wordt geboren, moet het verlof binnen 4 weken na de geboorte worden opgenomen. Als het kind in het ziekenhuis wordt geboren, moet het verlof binnen 4 weken na thuiskomst van het kind worden opgenomen.
Duur van het verlof	2 dagen.
Betaald of onbetaald	Voor 100% betaald door werkgever.
Pensioenopbouw	Ja, volledig.

Opbouw vakantiedagen Ja.

Opbouw vakantiegeld Ja.

Voorwaarden **Adoptie- en pleegzorgverlof**

Wanneer? Wanneer de werknemer een kind adopteert of een pleegkind opneemt in het gezin. Het verlof geldt voor beide adoptieouders.

Aanvragen Minimaal 3 weken voordat het verlof moet ingaan aanvragen bij werkgever.

Bedraagt ten hoogste 4 aaneengesloten weken.

Kan gespreid worden opgenomen binnen een tijdvak van 26 weken met dien verstande dat werkgever dit verzoek kan afwijzen om zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Duur van het verlof Het recht op dit verlof vangt 4 weken voor de opname van het kind in het gezin aan.

Wanneer men meerdere kinderen tegelijk adopteert, kan 1 keer adoptieverlof worden opgenomen.

In geval van ziekte tijdens het adoptieverlof loopt het verlof gewoon door.

Betaald of onbetaald UWV-uitkering ter hoogte van het geldende (maximum) dagloon.

Indien het maximum dagloon niet toereikend is, wordt het salaris tot 100% aangevuld door werkgever.

Pensioenopbouw Ja, volledig.

Opbouw vakantiedagen Ja.

Opbouw vakantiegeld Ja.

Voorwaarden **Calamiteitenverlof**

Wanneer? Wanneer de werknemer problemen heeft in het privéleven die onmiddellijk door de werknemer opgelost moeten worden en opname van het verlof noodzakelijk maken omdat alternatieven redelijkerwijs ontbreken.

Aanvragen Door de werknemer zo snel als redelijkerwijs mogelijk aan te vragen bij werkgever.

Duur van het verlof Zo lang als nodig is om de eerste problemen op te lossen, bijvoorbeeld regelen van een loodgieter bij een gesprongen waterleiding, regelen van een

M. J. S. A.

begravenis, aangifte doen van geboorte et cetera.

Het verlof heeft een maximale duur van 8 uur. Daarna wordt de werknemer geacht gebruik te maken van een andere verlofsoort.

Betaald of onbetaald Voor 100% betaald door werkgever.

Pensioenopbouw Ja, volledig.

Opbouw vakantiedagen Ja.

Opbouw vakantiegeld Ja.

Voorwaarden Kortdurend zorgverlof

Wanneer? Wanneer de werknemer enkele dagen noodzakelijke zorg in verband met ziekte aan (pleeg)kinderen, de partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers of zussen, huisgenoten of personen met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft moet kunnen geven.

Aanvragen Door de werknemer zo snel als redelijkerwijs mogelijk aan te vragen bij werkgever.

Duur van het verlof Werknemers kunnen meerdere keren per jaar kortdurend zorgverlof opnemen.

Binnen een periode van 12 maanden geldt een maximum van 2 maal het aantal uren dat iemand in een week werkt.

De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Betaald of onbetaald Voor 70% betaald door werkgever met dien verstande dat dit tenminste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon bedraagt.

Pensioenopbouw Ja, volledig.

Opbouw vakantiedagen Ja.

Opbouw vakantiegeld Ja, voor 70%.

Voorwaarden Langdurend zorgverlof

Wanneer? De werknemer heeft recht op langdurend zorgverlof voor de zorg aan de partner, het (pleeg)kind, de ouders, grootouders, kleinkinderen, broers of zussen, huisgenoten of personen met wie de werknemer anderszins een

sociale relatie heeft in geval van een levensbedreigende ziekte of wanneer de te verzorgen persoon ziek of hulpbehoevend is.

Aanvragen

De werknemer vraagt het langdurend zorgverlof schriftelijk aan bij werkgever, minstens 2 weken voordat het verlof ingaat.

Duur van het verlof

Er geldt een maximum aantal uren langdurend zorgverlof per periode van 12 maanden, welke ingaat op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Voor iemand met een 40-urige werkweek is dit maximaal 240 uur per jaar (6 maal de arbeidsduur per week).

Het staat de werknemer vrij het verlof naar eigen inzicht in te vullen met dien verstande dat werkgever het recht heeft het verzoek af te wijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Betaald of onbetaald

Onbetaald.

Pensioenopbouw

Geen pensioenopbouw over de uren dat niet wordt gewerkt.

Opbouw vakantiedagen

Ja.

Opbouw vakantiegeld

Geen vakantiegeld over de uren dat niet wordt gewerkt.

Voorwaarden

Ouderschapsverlof

Wanneer?

Wanneer de werknemer is belast met de zorg voor kinderen jonger dan 8 jaar.

Aanvragen

De werknemer vraagt het ouderschapsverlof ten minste 2 maanden van tevoren schriftelijk aan bij werkgever.

Duur van het verlof

De verlofduur bedraagt maximaal 26 maal de arbeidsduur per week en kan in één keer, voor een beperkt aantal uren, of in delen worden opgenomen.

Werkgever kan de gewenste wijze van invulling van het verlof wijzigen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Dit kan tot uiterlijk 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

Werkgever kan de gewenste wijze van invulling van 3 verlofdagen niet wijzigen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen, indien deze verlofdagen zijn gelegen binnen een tijdvak van 4 weken na de thuiskomst van het geboren kind en na het genieten van kraamverlof. Het recht op deze verlofdagen is absoluut.

Betaald of onbetaald

Onbetaald.

Pensioenopbouw

Geen pensioenopbouw over de uren dat niet wordt gewerkt.

Opbouw vakantiedagen Geen vakantiedagen over de uren dat niet wordt gewerkt.

Opbouw vakantiegeld Geen vakantiegeld over de uren dat niet wordt gewerkt.

Handwritten signature and number 13

BIJLAGE V WERKGEVERSBIJDRAGE TEN BEHOEVE VAN SCHOLING, VORMING, VOORLICHTING EN INTERNATIONALE ONTWIKKELINGEN

Scholing, vorming en voorlichting

In de periode van 1 juli 2015 tot en met 31 december 2018 zal werkgever aan vakorganisaties een bijdrage van totaal €7.500,- per jaar afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao. De onderlinge verdeling van deze bijdrage is een zaak van de vakorganisaties.

Indien werkgever, op verzoek van vakorganisatie werknemer, verlof met behoud van (schema) maandsalaris toekent voor de deelname aan een congres, cursus of daarmee gelijkgestelde bijeenkomst georganiseerd door de vakorganisatie, zal werkgever voor deze organisatieverlofdag een vergoeding van de vakorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van €7.500,- per jaar ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten¹.

Internationale ontwikkelingen

RWG houdt gedurende de looptijd van deze cao een budget beschikbaar van maximaal €12.000,- per kalenderjaar (over een gedeelte van een kalenderjaar pro rata te berekenen), voor de vakorganisaties voor deelname aan internationale vakbondsbijsenkomsten. De onderlinge verdeling van dit budget is een zaak van de vakorganisaties.

Of een bijeenkomst voor een bijdrage uit dit budget in aanmerking komt en welke werknemers van RWG daartoe worden afgevaardigd, wordt in overleg tussen de vakorganisaties en het management van RWG bepaald.

¹ De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2015 €249,- per dag. Vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

BIJLAGE VI UITBESTEDEN

Uitbesteden

Werkgever kan (operationele) werkzaamheden vallende onder de werkingssfeer van deze cao uitsluitend uitbesteden aan ondernemingen, werkzaam in de containerbranche die een cao hebben afgesloten met FNV Havens en/of CNV Vakmensen, sector havens. Bij werkgever kunnen operationele werkzaamheden worden verricht door operationele werknemers van: ILS, Matrans, RPS, Unilash, APMT MVII, APMTR, ECT, KTS, RST en Uniport.

Indien deze ondernemingen niet kunnen voldoen aan de vraag van werkgever zullen partijen betrokken bij deze cao overleggen over de inzet van andere ondernemingen.

BIJLAGE VII PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

VCH-certificaat

Gedurende de looptijd van deze cao streeft werkgever ernaar dat iedere (operationele) werknemer vallende onder de werkingssfeer van deze cao een VeiligheidsCertificaat Haven (VCH-certificaat) behaalt, zodanig dat aan het einde van de looptijd geen werknemer vallende onder de werkingssfeer van deze cao als omschreven in artikel 2.1 te werk wordt gesteld die niet beschikt over een VCH-certificaat.

Werkgever streeft ernaar dat de ondernemingen waaraan zij conform Bijlage V operationele werkzaamheden uitbestedt, na 1 januari 2018 uitsluitend operationele werkzaamheden ten behoeve van de onderneming van werkgever zullen laten verrichten door werknemers die beschikken over een VCH-certificaat. Werkgever zal daartoe met de ondernemingen waaraan die operationele werkzaamheden worden uitbesteed overleg voeren teneinde gedurende de looptijd van deze overeenkomst deze protocolafpraak te realiseren.

Werkgever en de ondernemingen waaraan werkgever operationele werkzaamheden uitbestedt, zijn vrij in de keuze van de wijze en aard van de opleiding van de betrokken werknemers voor het VCH-certificaat en van de organisatie die het VCH-certificaat verstrekt. Werkgever zal uitsluitend gebonden worden aan de hiervoor genoemde afspraken met betrekking tot het VCH-certificaat indien en voor zover deze afspraken geen strijdigheid opleveren met Nederlands en/of Europees recht.

Bijdrage SVH

Werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao per kalenderjaar (over een gedeelte van een kalenderjaar pro rata te berekenen) een bedrag van €3.000,- als bijdrage aan de Stichting Veilige Haven voldoen ten behoeve van het doel van de Stichting Veilige Haven, te weten: het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Rotterdamse haven, waaronder het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid.