

EMO

Europees Massagoed- Overslagbedrijf



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

Looptijd: 1 januari 2017 tot 1 januari 2019

EUROPEES MASSAGOED- OVERSLAGBEDRIJF (EMO) B.V.

Havennummer 8010

Missouriweg 25
3199 LB Maasvlakte RT

Postbus 9000
3199XA Maasvlakte RT

T: +31181371111 E: info@EMO.nl

www.EMO.nl

Copyright

© 2017 CAO-partijen en AWWN

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

Hoofdpijnen sociaal statuut

Partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst betrokken geven hieronder de hoofdpijnen van het in de onderneming te voeren beleid weer.

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

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

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

Inhoudsopgave

Hoofdpijnen sociaal statuut	3
Inhoudsopgave	6
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	9
Artikel 1.1 Definities	9
Artikel 1.2 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	10
Artikel 1.3 Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden	10
Artikel 1.4 Afwijkende regelingen	10
Artikel 1.5 Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden	10
Artikel 1.6 Reorganisatie van partijen	10
Artikel 1.7 Inkomensontwikkeling	11
Artikel 1.9 Verplichtingen van de werknemers	12
Artikel 1.10 Verplichtingen van werkgever/werknemers bij veiligheid/milieu	12
Artikel 1.11 Te werk te stellen werknemers	12
Artikel 1.12 Uitgangspunten werkgelegenheid	12
HOOFDSTUK 2: DIENSTVERBAND	14
Artikel 2.1 Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid	14
Artikel 2.2 Einde dienstverband	14
Artikel 2.3 Uitkering bij overlijden	14
Artikel 2.4 Werkzekerheid	14
Artikel 2.5 Invoering automatisering en nieuwe technologieën	16
Artikel 2.6 Droge bulk in/uitleen	17
HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR	18
Artikel 3.1 Arbeidsduur per etmaal en per week	18

Artikel 3.2:	Arbeidstijdindeling	18
Artikel 3.3	Arbeidsduurverkorting (ADV)	20
Artikel 3.4	Schafttijden	20
Artikel 3.5	Activiteiten waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is	21
Artikel 3.6	Verlenging van arbeidstijd	21
Artikel 3.7	Arbeid buiten de arbeidsweek	22
Artikel 3.8	Tijd-voor-tijd-regeling	22
Artikel 3.9	Vakantieregeling	23
Artikel 3.10	Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd	25
Artikel 3.11	Vrije dagen voor werknemers van 55 t/m 64 jaar	26
Artikel 3.12	Extra verlof voor jeugdige werknemers	26
Artikel 3.13	Andere vormen van verlof	26
Artikel 3.14	Onbetaald verlof	28
Artikel 3.15	Feestdagen	28
	HOOFDSTUK 4 ARBEIDSBELONING	30
Artikel 4.1	Operationele medewerkers	30
Artikel 4.2	Aflossing op het werkobject	31
Artikel 4.3	Onderhoudsmonteurs	32
	HOOFDSTUK 5 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	35
Artikel 5.1	Schema- en verhoogd spilloonpercentages	35
Artikel 5.2	Afbouwregeling schematoeslag	35
Artikel 5.3	Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen	36
Artikel 5.4	Vervanging	36
Artikel 5.5	Vakantietoeslag	37
Artikel 5.6	Loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren en WIA	37
Artikel 5.7	Overzicht vergoedingen	38

	Hoofdstuk 6 Verzekeringen	41
Artikel 6.1	Overzicht verzekeringen	41
Artikel 6.2	Pensioenverzekering	42
	HOOFDSTUK 7: Overige specifieke regelingen	44
Artikel 7.1	Afwijkende regelingen	44
Artikel 7.2	Paritaire CAO-redactiecommissie	44
Artikel 7.3	Historische afspraken	44
	HOOFDSTUK 8 BIJLAGEN	48
BIJLAGE 1	BELONINGSGEBOUW	48
BIJLAGE 2	REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN	49
BIJLAGE 3	VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER	51
BIJLAGE 4	ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING- EN REÏNTEGRATIETRAJECTEN	56
BIJLAGE 5	VAKBEWEGING EN ONDERNEMING	57
BIJLAGE 6	ONDERHANDELINGSRESULTAAT	60

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

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

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

Artikel 1.2 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2017 tot 1 januari 2019.

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

Artikel 1.3 Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

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

Artikel 1.4 Afwijkende regelingen

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

Artikel 1.5 Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

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

Artikel 1.6 Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen keuren ondergetekenden onder I en II deze bij voorbaat goed en staan er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 1.7 Inkomensontwikkeling

Initiële loonsverhoging

De salarisschalen worden als volgt aangepast:

- 1,50% per 01-01-2017;
- 1,25% per 01-01-2018;

EBITDAdeelregeling

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

Formule voor resultaat gekoppelde uitkering = ((afgeronde EBIDTA in miljoen (met afronding op 1 cijfer achter de komma) – 11) * € 115). Medewerkers die in de betreffende jaren met pensioen gaan of het bedrijf binnen komen ontvangen pro rata (werkzame tijd in het jaar) eenmalige uitkeringen.

Automatische prijscompensatie

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

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

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

Bruto éénmalige uitkering ten behoeve van Netto Havenpensioen:

Partij hebben afgesproken dat EMO in 2017 en in 2018, per kalenderjaar een éénmalige bruto-uitkering ter grootte van € 1.042,00 per voltijd werknemer betaalbaar zal stellen om te storten in een Netto Havenpensioenregeling. Aan dit (spaar)bedrag wordt vanuit SVBPVH maximaal € 250,00 netto per jaar toegevoegd (lees 'Voorwaarden SVBPVH stap 6) . Het spaarsaldo wordt geblokkeerd- tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Voor de werknemer met een parttime Overeenkomst geldt dat deze eenmalige uitkeringen evenredig aan zijn individueel bedongen arbeidsduur worden vastgesteld.

Hiermee vervalt de aanspraak op de premieholiday van de STIVU-bijdrage uit 2010 tot 2012.

Artikel 1.8 Verplichtingen van de werkgever

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

Artikel 1.9 Verplichtingen van de werknemers

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

Artikel 1.10 Verplichtingen van werkgever/werknemers bij veiligheid/milieu

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, die nodig zijn voor de uitvoering van de wettelijke voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. Werkgever is ook verplicht, op verzoek, de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijk de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen. Werkgever verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

Artikel 1.11 Te werk te stellen werknemers

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

Artikel 1.12 Uitgangspunten werkgelegenheid

- Werkgever zal met bonden/Ondernemingsraad regelmatig overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.
- Werkgever zal bonden informeren over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, resp. het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatsvinden.
- Werkgever zal zich er mede voor inspannen om de leerlingen met een afgeronde BBL-opleiding te doen onderbrengen.

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

HOOFDSTUK 2: DIENSTVERBAND

Artikel 2.1 Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 2.2 Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de als dan geldende AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 2.3 Uitkering bij overlijden

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

- de echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- bij ontbreken van de onder a) en b) bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de Z.W. of de (A.A.W./W.A.O) W.I.A./W.G.A. worden op deze uitkering in mindering gebracht.

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

Artikel 2.4 Werkzekerheid

Werkzekerheid wordt door EMO geboden aan de eigen medewerkers in vaste dienst tot 1-1-2020 met de volgende voorwaarde:

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

Wend- en weerbaarheid

Cao partijen zijn overeengekomen dat er per jaar een budget wordt gegeven, zodat werknemers die dat willen zich "breed" kunnen voorbereiden op de toekomst.

Uitgangspunt is dat medewerkers maximaal de kans krijgen om hun wend- en weerbaarheid in de meest brede zin te kunnen vergroten. Hierbij valt te denken, niet limitatief, aan: EVC, diverse rijbewijzen, diverse vaardigheden, talen, zelfanalyse, zelf assessment, leren gesprekken voeren etc.

Het budget is volledig naar eigen keuze van de medewerker te besteden waarbij gekeken zal worden naar een zo fiscaal vriendelijk mogelijke wijze van gebruikmaking. Cao partijen zijn overeengekomen dat in de eerste helft van 2015 hier invulling aan wordt gegeven.

Dit budget wordt beheerd door EMO. EMO zal ook de medewerkers begeleiden in het maken van keuzes (al dan niet met gebruikmaking van externe deskundigheid). Partijen zijn overeengekomen om per 1-1-2015 € 450,00 en per 1-1-2016 € 450,00 per persoon per jaar beschikbaar te stellen.

Aan het eind van de cao periode vervalt het recht van de medewerker op dit budget en wordt over de niet opgenomen gelden nieuwe afspraken gemaakt tussen cao partijen. Het geld zal worden aangewend voor het doel waarvoor het bestemd is.

Partijen zijn overeengekomen dat het wend en weerbaarheidsbudget wordt beëindigd. Daarbij is afgesproken dat het resterende bedrag dd. 24 februari 2017 ter grootte van € 275.000 ten behoeve van de ontwikkeling van operationele werknemers wordt aangewend.

Een commissie 'wend- en weerbaarheid' zal de resterende individuele verzoeken periodiek (1 x 2 mnd) beoordelen en toetsen aan een aantal criteria. De commissie kan ook voorstellen voor groepsgerichte activiteiten doen.

De commissie bestaat uit 2 personen: vertegenwoordiger HR en vertegenwoordiger FNV .

De te hanteren criteria zijn:

- duidelijk zicht op vergroting van de arbeidsmarkt mogelijkheden buiten EMO of pensionering;
- maximering van het toe te kennen bedrag; (€ 900 pp);
- niet behorend tot het reguliere opleidingsbudget; dit is gericht op uitoefening van huidige en toekomstige functies binnen EMO.

Twee maal per jaar verzorgt de commissie een rapportage aan de CAO partijen. Een en ander tot dat het resterend budget is gebruikt.

Als door de overheid besloten wordt tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten - door EMO gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling, persoonlijk budget e.d. van medewerkers - op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen (al dan niet exact afgeleid hiervan) zal EMO in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zullen op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen(waaronder transitievergoedingen).

WW wetwijzigingen

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op zijn loon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten. Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie en de wijze van uitvoering zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013, 11 juli 2014, 24 november 2015 en 18 maart 2016 overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

Partijen zijn het over eens dat de veranderingen in de markt het noodzakelijk maken te onderzoeken hoe de organisatie zich aan kan passen aan de vraag. Er zal een oplossing moeten komen voor het omgaan met pieken en dalen in het werkaanbod. Alle invloeden (commercieel, planning, werkwijzen enz.) zullen worden meegenomen.

Werkaanbod onderzoek

Tijdens de looptijd van de vorige CAO is het onderzoek gedaan en heeft er een pilot plaatsgevonden van ca. 2 jaar. De conclusies en resultaten hebben tot nieuwe cao afspraken geleid. Deze zijn opgenomen in deze nieuwe cao. Het e-flexrooster (zelfroosteren) is opgenomen en voor het omspillen is er een aangepast artikel gemaakt. De werking zal, gedurende de looptijd van deze cao halfjaarlijks worden geëvalueerd.

Aanvullende protocoltekst:

Met het van kracht worden van de "omspilvergoeding" voor de werknemers werkzaam in het e-flexrooster vervalt de voor hen afwijkende reiskostenregeling.

Partijen hebben afgesproken dat werkgever met afgevaardigden uit de ondernemingsraad en vakbondskadergroep in november 2017 en mei in 2018 het flexrooster zal evalueren op basis van zijn effectiviteit en meerwaarde voor werknemer in flexrooster en volcontinuurooster (vaste cyclus) alsmede de operationele verbeteringen.

Artikel 2.5 Invoering automatisering en nieuwe technologieën

Deze tekst zal van toepassing zijn voor alle functies en voor alle werkzaamheden die in de cao benoemd zijn die te maken hebben met het laad- en losproces van goederen en onderhoudswerkzaamheden:

- Partijen erkennen dat introductie van nieuwe technologieën, inclusief volledig gemechaniseerde en gerobotiseerde terminals, traditioneel havenwerk en havenwerkers vervangen, inclusief operationele -, besturende – en controlerende werkzaamheden;

- CAO-partijen erkennen dat robots en andere technologieën een zeker aantal arbeidsplaatsen van havenwerkers inclusief operationele -, besturende – en controlerende werkzaamheden zal vervangen;
- CAO-partijen erkennen ook dat het verschuiven van operationele werkzaamheden naar controlerende werkzaamheden met beeldschermen een andere belasting met zich mee zal brengen; daarom zal rolatie en/of voldoende pauzes een oplossing moeten bieden binnen de bestaande ARBO-wet;
- De operationele werkzaamheden die voortvloeien uit de automatisering en toepassing van nieuwe technologieën en mogelijk tot nieuwe functies leiden blijven onder de operationele CAO vallen;
- Automatisering biedt ook doorstroom/ontwikkelingsmogelijkheden.

Artikel 2.6 Droge bulk in/uitleen

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

Werknemers van het ene droge bulk bedrijf betrokken bij dit protocol kunnen tot en met 2018 ingezet worden bij een ander droge bulk bedrijf betrokken bij dit protocol, mits er behoefte is bij het inlenende bedrijf en de werknemers voldoen aan de vereiste kwalificaties en veiligheidsvereisten.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR

Artikel 3.1 Arbeidsduur per etmaal en per week

Vol-continudienst (5 ploegendienst)

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

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

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

Dagdienst

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

1 op 4 dienst

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

Artikel 3.2: Arbeidstijdindeling

Operationeel personeel en Technisch personeel

Dagdienst

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

- maandag t/m vrijdag: 08.00 - 16.15 uur.

Vol continudienst

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

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

E-Flexrooster

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

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

1 op 4 dienst

Er worden drie weken in ochtenddienst gewerkt en één week in de middagdienst van maandag tot en met

vrijdag, de arbeidstijdindeling is:

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

Rusttijden

Conform Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit.

Beveiligingsbeambten

Alternatieve Vol-continudienst

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

Artikel 3.3 Arbeidsduurverkorting (ADV)

Dagdienst en 1 op 4 dienst

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

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

Artikel 3.4 Schafttijden

De schafttijd bedraagt een half uur, die zo zal worden opgenomen dat het werk niet onderbroken wordt, met andere woorden: verschoven schafttijden. De schafttijden VC dienst zijn:

Ochtenddienst van 10:45 tot 13:00 uur, Middagdienst van 18:45 tot 21:00 uur, Nachtdienst van 02:45 tot 05:00 uur.

Aanvullende bepaling met betrekking tot Technisch personeel

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

Artikel 3.5 Activiteiten waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is

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

Artikel 3.6 Verlenging van arbeidstijd

De leiding van de onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal te verlengen

- met ten hoogste **2 uur**
 - indien binnen die tijd afwerken mogelijk is van
 - een zee- of binnenschip, zowel voor het beëindigen van de lossing afzonderlijk als voor de belading;
 - een ruim (*Afwerken van een ruim kan uitsluitend geschieden bij het einde van een spel of een halfspel, indien daarna in hetzelfde etmaal op het schip geen nieuwe ploegen worden tewerkgesteld.*)
 - het ochtendspil voorafgaande aan een feestdag na 15.30 uur
 - voor het afwerken en het lichten van schepen; in dat geval behoeft het middagspil niet op te komen. Hiervoor zullen 4 uren à 1,15% van het basismaandsalaris worden betaald.
 - Bij opkomst van het middagspil voorafgaande aan een feestdag binnen de arbeidsweek geldt vanaf 18.00 uur een betaling ter hoogte van 1,15% van het basismaandsalaris per uur.

- met ten hoogste **1 uur**

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

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

Artikel 3.7 Arbeid buiten de arbeidsweek

Dagdienst - Technisch personeel

Beschikbaarstelling voor arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen

De werknemer is verplicht zich éénmaal in de 3 weken beschikbaar te stellen voor het verrichten van arbeid - vallende buiten de normale arbeidsweek - op zaterdag of zondag².

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

Arbeid op zaterdag

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

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

Arbeid op zon- en feestdagen

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

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

Artikel 3.8 Tijd-voor-tijd-regeling

Operationeel en Technisch personeel

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

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

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

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

Artikel 3.9 Vakantieregeling

Aanspraak op jaarlijkse vakantie

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

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

Vakantie bij indiensttreding in de loop van het vakantiejaar

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

Vakantie-aanspraak bij beëindiging van het dienstverband

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

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

Teveel genoten vakantie

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

Toerekenen vakantiedagen

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

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

Opname jaarlijkse vakantie

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

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

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

Vakantiedagen

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

Vakantie/arbeidsongeschiktheid

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

Vakantie-aanspraken bij arbeidsongeschiktheid langer dan 12 maanden

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

Betaling van vakantie- en snipperdagen

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

Einde dienstverband

Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt, voor zover de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen, over de verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding

betrekking heeft. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantievergoeding:

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

De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

Artikel 3.10 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband bij de werkgever of bij het bereiken van de hogere leeftijd volgens onderstaande schaal recht op één of meer dagen extra vakantie per jaar met ingang van de dag, waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd is bereikt.

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

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

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband	of Leeftijd		
	45 jaar	50 jaar	55 jaar
bij 10 jaar	1	2	3
bij 20 jaar	2	2	3
bij 30 jaar	3	3	3

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

Hierbij is tevens afgesproken, dat naast deze afspraak in de uitvoeringsrichtlijnen tevens wordt opgenomen dat als werknemer van mening is dat hij recht heeft op zgn. "Dienstverbanddagen" inclusief de jaren dat hij onder het leerlingstelsel werkzaam was, dat hij dan deze dagen dient aan te vragen bij de werkgever (afd. P&O). In dit verzoek dient de werknemer schriftelijk aan te tonen, dat zijn verzoek gerechtvaardigd c.q. aannemelijk is. Indien de motivatie van werknemer naar oordeel van werkgever overtuigend is, dan zullen de extra dagen worden gemiddeld tot een maximum van 3 en worden toegekend.

Artikel 3.11 Vrije dagen voor werknemers van 55 t/m 64 jaar

Werknemers van 55 t/m 64 jaar kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

Leeftijd	Dagen/jaar
55 jaar	5
56 jaar	6
57 jaar	7
58 jaar	8
59 jaar	9
60 jaar	11
61 t/m 64 jaar	15

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

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 resp. aanwijzingen van de ondernemingsraad.

Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis- resp. schemasalaris, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed. Dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden niet in geld uitbetaald.

Artikel 3.12 Extra verlof voor jeugdige werknemers

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

Artikel 3.13 Andere vormen van verlof

Kort extra verlof

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

1 dag bij

- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk/geregistreerd partnerschap⁴ van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
- haar/zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de periode van één week voorafgaande aan tot één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;
- 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
- overlijden⁵ of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoon- dochters, kleinkinderen;
- het afleggen van een vak examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
- verhuizing (maximaal 1 x per jaar);

2 dagen bij

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

4 dagen bij

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

Calamiteitenverlof

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

Zorgverlof

Werknemer kan per jaar maximaal 10 dagen (naar rato van het deeltijd) zorgverlof opnemen om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de

⁴ Rechten op grond van de kort verzuim regeling, 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.

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

zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van het dagloon van werknemer.

Rest

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrijgegeven worden met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voor zover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft.

Deze laatste bepaling is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

Artikel 3.14 Onbetaald verlof

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar, mits:

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

De waarde van een dag is:

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

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

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

Artikel 3.15 Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag,
- 1e en 2e Paasdag,
- Hemelvaartsdag,
- 1e en 2e Pinksterdag,
- 1e en 2e Kerstdag,
- nationale feestdag (2013: 30 april, 2014 en later 27 april) en
- 5 mei, 1 x per 5 jaar (in lustrumjaren).

De feestdag gaat in 18.00 uur van de dag voorafgaand aan de feestdag en eindigt bij de aanvang van de ochtenddienst van de dag volgende op die feestdag.

Indien het ochtendspil de werkzaamheden afmaakt (er komt geen middagspil op) kan de dienst maximaal voor 2 uur worden verlengd (dit wordt wel 1,5 uur voor het einde van de normale dienst aangezegd):

- o het afwerken en het lichten van schepen; in dat geval behoeft het middagspil niet op te komen. Hiervoor zullen 4 uren à 1,15% van het basismaandsalaris worden betaald.
- o bij opkomst van het middagspil voorafgaande aan een feestdag binnen de arbeidsweek geldt vanaf 18.00 uur een betaling ter hoogte van 1,15% van het basismaandsalaris per uur.

Wordt op de feestdag werk verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling en de verlenging van de arbeidstijd als op gewone werkdagen. Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt. Er wordt geen compenserend verlof toegekend indien een feestdag valt op een dag waarop de medewerker reeds vrijaf heeft.

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSBELONING

Artikel 4.1 Operationele medewerkers

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

Operationele medewerkers

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

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

Instroomgebouw beloning

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

Operators

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

Leiding en CRM

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

Artikel 4.2 Aflossing op het werkobject

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

De toepassing van deze regeling is met de Ondernemingsraad geregeld.

Artikel 4.3 Onderhoudsmonteurs

Onder "technisch personeel" wordt in deze overeenkomst verstaan: alle werknemers, die werkzaam zijn in onderhouds- en reparatie-afdelingen op basis van de onderstaande normen c.q. kwaliteiten. In overleg tussen partijen kunnen in deze loongroep- en functie indelingen veranderingen worden aangebracht.

Functies		Indeling						
Onderhoudsmedewerker	MW Voorman DD							7
	Geïntegreerd monteur VC							7
Onderhoudsmedewerker >2 vakgebieden ⁶	Lange praktijkervaring						6	
	LTO + ervaring						6	
Onderhoudsmedewerker 2 vakgebieden + vakman	Lange praktijkervaring					5		
	LTO + ervaring					5		
Onderhoudsmedewerker 1 vakgebied	Lange praktijkervaring				4			
	LTO + ervaring				4			
Magazijnmedewerker	Met diploma			3				
Onderhoudsmedewerker	Lange praktijkervaring			3				
	LTO + ervaring			3				
Onderhoudsmedewerker	Praktijkervaring		2					
	LTO	1	2					
Onderhoudsmedewerker		1						
Salarisschaal		1	2	3	4	5	6	7
Instroom in schaal op ervaringsjaren in reparatie- en onderhoudsfeer		0	2	4				
Doorstroom in jaren na aanstelling in vorige schaal					3	3	2	2

Het instroomloongebouw van TD wordt gelijk getrokken met SD instroomloongebouw. Medewerkers die vanaf 1-7-2011 in dienst komen zullen in dit loongebouw worden ingeschaald.

⁶ Dagdienstmedewerker; diegene die in bezit is van een geldig certificaat IWV-hoogspanning wordt ingeschaald in loongroep 7. Bij verloop van certificaat terug naar loongroep 6 TD. Voor volcontinu medewerker met geldig certificaat IWV-hoogspanning wordt vergoeding betaald (zie artikel 5.7).

Instroomgebouw beloning

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

Algemene opmerkingen bij de functielijst

De vakgebieden zijn:

- bankwerk;
- vulkaniseren;
- machinebankwerk (draaien, frezen, etc.);
- laswerk;
- ijzerwerk;
- kabelgastwerk;
- voertuigen- en dieseltechniek;
- hydrauliek en pneumatiek;
- sterkstroom incl. bedrijfsinstallaties;
- elektronica;
- meet- en regeltechniek;
- zwakstroom;
- vermogenselectronica;
- machinebesturing;
- hoogspanning.

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

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

Werkgever geeft aan dat vanuit de operationele ontwikkelingen handhaving van dit artikel tot knelpunten kan leiden. Daarom is afgesproken dat tot 1 januari 2018 de vakbonden geen juridische stappen zullen ondernemen om de kernbezetting weer op te hogen tot de aantallen zoals door partijen is overeengekomen.

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

- toe- of afnemende manipulaties en daarmee gepaard gaande uitbreiding of inkrimping van het machinepark;
- veranderende ontwikkelingen in technologie;
- wisselende fysieke gesteldheid werknemer.

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

Uitgangspunten van de juiste verhouding tussen kernbezetting en inhuur is:

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

Na goedkeuring van de nieuwe cao zullen er direct discussiesessies opgestart worden binnen de totale TD/werkplaats over de geschetste factoren en de uitgangspunten van kernbezetting / inhuur

De kwaliteit van de uitvoering kan geborgd worden door de TD processen (inclusief de werkzaamheden van de storingsploegen) nauwkeurig te beschrijven. Bij elke deelproces wordt aangegeven of dit noodzakelijk met eigen werknemer moet worden uitgevoerd dan wel door inhuur kan worden uitgevoerd. Het aantal werknemers wordt bepaald door de eerder genoemde factoren.

HOOFDSTUK 5 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 5.1 Schema- en verhoogd spilloonpercentages

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

Schemasalaris = basismaandsalaris + verhoogdspilloonpercentage + schemapercentage

Het schemapercentage voor tewerkstelling bedraagt:

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

In geval van omspillen op verzoek van de werkgever in samenhang met de afspraak over het E-flexrooster (punt 7) hebben partijen overeenstemming dat met ingang van de eerste van de maand, direct volgend op de maand waarin de wijzigingen en verlenging van de cao door de vakbondsleden zijn bekrachtigd, de huidige zogenaamde omspilvergoeding (artikel 5.1) zal worden vastgesteld op € 75,00 bruto. Daarbij geldt dat deze toeslag wordt toegekend voor iedere volcontinu/1/4 dienst werknemer (inclusief werknemer werkzaam in E-flexrooster) die wordt omgespild.

Artikel 5.2 Afbouwregeling schematoeslag

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

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

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

Uitzondering hierbij is dat de bovenstaande afbouwregeling ook van toepassing is voor de werknemers van 55 jaar of ouder bij plaatsing in een dagdienstvacature op eigen verzoek, mits er voor betrokkene een dagdienst-functie voorhanden is en waarbij na het bereiken van de 60-jarige leeftijd geen verdere afbouw zal plaatsvinden.

Artikel 5.3 Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen

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

De betaling voor alle gewerkte overuren en arbeid op feestdagen - met afrekening per 0,5 uur - met uitzondering van het gedeelte van het eerste uur dat als een vol uur wordt afgerekend, is 1,15% van het basismaandsalaris per overuur (1,04% + 10,6% verhoogd spilloon).

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

Artikel 5.4 Vervanging

Aan de werknemer, die in opdracht van de leiding tijdelijk een hogere functie waarneemt, zal gedurende de periode van vervanging vervangingstoeslag worden betaald.

De vervangingstoeslag per volledige dag is 5% van het laagste schemamaandsalaris/21,75 uit de schaal van de functie die vervangen wordt. De toeslag wordt per halve dienst betaald. dat wil zeggen: vervanging tot en met 4 uur, dan wordt over 4 uur betaald; en, als de tijdelijke waarneming langer duurt dan 4 uur, dan wordt over de volledige dienst de vervangingstoeslag toegekend.

Artikel 5.5 Vakantietoeslag

Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal één bruto schemamaandsalaris, zoals dit geldt op het moment van uitkering. Het schemamaandsalaris, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand april.

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

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

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

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

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

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

Artikel 5.6 Loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren en WIA

Eerste twee ziektejaren

Per 1 januari 2004 geldt de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (WULBZ) ook voor het tweede ziektejaar.

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid in het 1^e jaar 100% en voor het 2^e jaar 70%. Indien de werknemer de bereidheid toont om te re-integreren zal er nog eens 30% aanvulling betaald worden waardoor er ook voor het 2^e jaar 100% bereikt wordt.

Het begrip "Sociaal loon":

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

De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.

De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst, waarin het werk is gestaakt.

Wet Inkomen en Arbeid (WIA)

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

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

Artikel 5.7 Overzicht vergoedingen

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

Deze vergoedingen zijn niet pensioen dragend.

Vergoeding werknemers 1-1-2017

Omschrijving	Vergoeding	Frequentie	Opmerkingen/voorwaarden	Indexering op basis van CPI
BHV-EHBO vergoeding	€ 284	1 keer per jaar	Door bedrijf aangestelde EHBO'ers met geldig E.H.B.O. diploma per jaar.	Ja
BHV-Vergoeding persluchtmasker	€ 284	1 keer per jaar	Door bedrijf aangestelde BHV'ers met geldig perslucht diploma per jaar.	Ja
Koude toeslag	€ 2,15	per dag	Op dagen dat op Rotterdam The Hague Airport om 07.00 uur een temperatuur van -5 °C of lager wordt gemeten, is voor het gehele volgende etmaal een koudetoeslag van toepassing, per gewerkte halve dienst.	Ja

Arbeid op stroom	0,25% BMS	per dag	Voor het varen van en naar schepen die op stroom worden behandeld, moet de medewerker een kwartier vóór de aanvang van de normale werktijd opkomen en zal dan een kwartier na de normale werktijd weer aan de wal zijn. Hiervoor zal maximaal een half uur per dag worden vergoed.	Ja
Extra verhoogd spil(taak)loon	€ 3,10	Per half spil	<p>extra verhoogd spilloon worden toegekend voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • werkzaamheden in silo's en loodsen, • schoonspuiten van bunkers en overstortpunten, • doorslijpen rubberen transportbanden, • schoonmaken van de zeven. <p>Voor het verwerken van nieuwe artikelen, welke naar het oordeel van partijen wat schade resp. slijtage aan kleding of schoeisel, resp. onaangenaamheid bij het werken betreft zijn te vergelijken met de in deze regeling genoemde artikelen, kan, indien daartoe volgens genoemde partijen aanleiding bestaat, in gemeen overleg verhoogd spilloon worden toegekend.</p>	Ja
Hoogspanning	€ 300,00	Per jaar	Voor technische medewerkers in de volcontinu die een geldend hoogspanningscertificaat hebben en door EMO aangesteld zijn om hoogspanningswerkzaamheden te doen.	Ja
Mentoren	Vergoeding € 425,00 € 850,00 € 1.275,00 € 1.700,00	Dagen 1-50 51-100 101-150 151-200+	<p>Mentoren ontvangen jaarlijks een bedrag voor het opleiden van medewerkers, vervangende mentoren op basis van daginzet.</p> <p>In het bedrag zit een vergoeding voor daadwerkelijke opleidingsdagen en voor benodigde nazorg, voor zover en zoveel die nodig is in een jaar.</p> <p>In januari een vooruitbetaling van € 425 voor de, voor dat jaar, aangestelde mentoren, in juli een afrekening over het 1e halfjaar, in januari de definitieve afrekening over het voorgaande jaar;</p> <p>Minimaal 1 dag i.p.v. 0 dag. Inzet/betaling per jaar op basis van planning.</p> <p>Het mentorschap betreft opleiding van eigen medewerker. Indien de mentor verantwoordelijk is voor opleiding van stagiairs en/of derden (BBL trajecten STC en Revit) dan wordt voor de betaling de zelfde staffel toegepast (nazorg ligt bij school en inhuurbedrijven).</p> <p>Opleidingsdagen, inclusief nazorgdagen worden geregistreerd in de urenverantwoordingstool. Tevens worden de procedures/registraties uit het KAM systeem gevolgd.</p> <p>Mentoren worden na gebleken geschiktheid door de werkgever schriftelijk aangesteld. Daartoe worden alle mentoren eerst getest (ook de zittende mentoren). Een duidelijke functiebeschrijving van mentor wordt opgesteld.</p> <p>Het aantal mentoren zal door werkgever jaarlijks worden vastgesteld en daar waar nodig zullen machines en leerlingen worden geclusterd. Dat wil</p>	Ja

			<p>zeggen dat 1 mentor mogelijk kan opleiden voor meerdere machines en dat 1 mentor mogelijk leerlingen uit meerdere spullen kan opleiden. Mentoren worden daar waar nodig geschoold middels een training 'train de trainer' of anderszins. De mentoren zullen functioneel begeleid worden door een aan te stellen 'coördinator mentoren'. Jaarlijks zal de werkgever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een planning maken van het aantal op te leiden medewerkers (in mandagen). • Evalueren hoe het opleidingsproces en het vergoedingssysteem verloopt. 	
--	--	--	--	--

Hoofdstuk 6 Verzekeringen

Artikel 6.1 Overzicht verzekeringen

Verzekeringen	Werkgever	Werknemer	Omschrijving
WGA verzekering	x		In het kader van eigen risicodragerschap EMO
WGA hiaatverzekering		x	Er is een collectieve verplichte WGA-verzekering afgesloten. Deze verzekering zal 70% van het salaris met maximum van Sociaal Verzekerd loon afdekken (polissen worden op naam verstrekt). Premie is 0,51% van het jaarsalaris met maximum van Sociaal verzekerd loon (€ 50.853).
WGA excedentverzekering		x	Hierboven zal er een collectieve vrijwillige verzekering aangeboden worden voor het loon boven SV-loon.
IVA excedentverzekering	x		De excedentverzekering bij arbeidsongeschiktheid voor werknemers die meer dan 80% afgekeurd zijn. Totale uitkering vult aan tot 70% van laatst verdiende loon tot pensioengerechtigde leeftijd.
Zvw Zorgverzekeringswet	x		De werkgeversheffing bedraagt 7,75% van het bijdrageloon. De werkgeversheffing over het maximumbijdrageloon en is in 2013 € 50.853.
ANW-hiaat verzekering	x		De werkgever heeft een collectieve ANW-hiaatverzekering afgesloten. Deelname aan de verzekering door de werknemer is op vrijwillige basis. De ANW Hiaatverzekering wordt per 01-01-2016 in leeftijd aangepast: <ul style="list-style-type: none"> • van 65 jaar naar gerechtigde AOW leeftijd; • de jaarlijkse uitkering wordt verhoogd naar Euro 15.500 (peildatum 2016 t/m 2018). Zie voor de voorwaarden intranet EMO.
Ongevallen verzekering	x		Als extra voorziening naast de voorzieningen krachtens de sociale verzekeringswetten, is voor het personeel een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De verzekering eindigt op de dag van dienstbeëindiging. Uitkering: <ul style="list-style-type: none"> • Bij overlijden een uitkering van 1x het jaarsalaris. • Bij volledige blijvende invaliditeit een uitkering van 2x het jaarsalaris. • Bij gedeeltelijke blijvende invaliditeit ontvangt u een gedeelte van het voor blijvende invaliditeit verzekerde bedrag.

Artikel 6.2 Pensioenverzekering

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende operationele werknemers is vanaf 1 februari 2017 door de werkgever een pensioenverzekering ondergebracht bij CaPPital (onderdeel van Aegon N.V.)

Periode vanaf 1 februari 2017

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen zijn hieronder vermeld:

- Beschikbare premiereregeling;
- Toetredingsleeftijd 20 jaar;
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar, CAO-partijen zullen in het laatste kwartaal van 2017 zich beraden over invoering van pensioenrichtleeftijd 68 jaar, waarbij het de wens is de pensioenregeling zoveel mogelijk ongewijzigd te laten.;
- Dienstjaren vanaf 1 januari 1998 worden meegenomen ter bepaling van de risicodekking bij overlijden in dienstbetrekking en rekening houdend met aftrekbedragen / knipbedragen bij Optas .
- Het pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het maandsalaris (inclusief eventuele schematoeslag alsmede eventuele toeslag bezwarende omstandigheden) plus de vakantietoeslag plus het eventuele overwerk.
- Franchise voor zowel de spaarpremie als de vóór pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen blijft 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2017: € 13.123).
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise. Het maximum pensioengevend salaris in 2017 is € 103.317 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de contractloonontwikkelingsfactor;
- De nieuwe pensioenuitvoerder CaPPital kent geen inleggarantie. De eerdere garanties bij Optas op beleggingen worden gerespecteerd. (rechten opgebouwd bij Optas blijven achter bij Optas, dus geen waardeoverdracht).
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 84,96% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2009), namelijk:

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

50-54	21,66%
55-59	25,57%
60-64	30,50%
>65	34,23%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7,7% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt namelijk rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief vakantietoelage (2017 € 14.060). Het overige deel van de beschikbare premie alsmede de risicopremies en kosten zijn voor rekening van de werkgever.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen (volgens de eindloonsystematiek) 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 1,225 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 47 jaar.
- Het wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt 20% van het verzekerde partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum.
- Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd of worden gestaakt, dan zullen cao partijen in overleg treden over de gevolgen.

Over de periode van 1 januari 2017 tot 1 februari 2017 was de pensioenregeling, zoals omschreven in de voorgaande CAO, van toepassing. Deze regeling was ondergebracht bij Optas Pensioenen NV (onderdeel van Aegon N.V.)

Algemeen

De regelingen zijn in het pensioenreglement en addenda bij het reglement omschreven. Behoudens hetgeen is toegezegd over de vaststelling van de eigen bijdrage, en de bijdrage van SVBPVH zijn de reglementen en de addenda leidend.

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

HOOFDSTUK 7: Overige specifieke regelingen

Artikel 7.1 Afwijkende regelingen

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

Artikel 7.2 Paritaire CAO-redactiecommissie

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

3 leden namens de bonden en

3 leden namens de werkgever

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

Onderhandelingsresultaat

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

De cao tekst zal anders dan voorheen de gewoonte was nu wel worden opgeschoond, waarbij de protocollen worden verwerkt in de cao tekst en innerlijk tegenstrijdige teksten dan wel verouderde en niet meer aan de orde zijnde teksten worden doorgehaald. De tekst zal zowel juridisch als leesbaar worden opgeleverd. Dit is een taak voor tekstcommissie voor jaar 2015. In deze commissie zitten afgevaardigden van EMO en de vakbonden.

Artikel 7.3 Historische afspraken

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

Minnelijke oplossingen van geschillen

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

Partijen stellen vast dat, wanneer er onduidelijkheid of verschil van mening bestaat over de uitleg/interpretatie of dat er onverhoopt artikelen of afspraken niet in de nieuwe cao tekst terecht zijn gekomen de tekst van de cao inclusief de bijlages (01-01-2011 tot 01-01-2013) bepalend zal

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

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

*

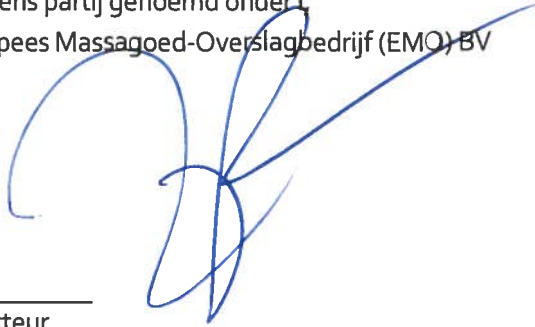
In de onderstaande tabel is zo goed mogelijk aangegeven welke artikelen in de nieuwe cao (01-01-2013 tot 01-01-2014) corresponderen met de oude cao (01-01-2011 tot 01-01-2013).

CAO NIEUW	CAO OUD
Hoofdstuk 1	
Artikel 1.1	A1
Artikel 1.2	A2
Artikel 1.3	A3
Artikel 1.4	A5
Artikel 1.5	A4
Artikel 1.6	A6
Artikel 1.7	A36
Artikel 1.8	A7
Artikel 1.9	A8
Artikel 1.10	A9
Hoofdstuk 2	
Artikel 2.1	A27
Artikel 2.2	A28
Artikel 2.3	A25
Artikel 2.4	nieuwe tekst
Artikel 2.5	Nieuw
Artikel 2.6	Bijlage B1
Hoofdstuk 3	
Artikel 3.1	B2
Artikel 3.2	B3
Artikel 3.3	B4
Artikel 3.4	B5
Artikel 3.5	B6
Artikel 3.6	B8
Artikel 3.7	B9
Artikel 3.8	B10
Artikel 3.9	A29 & B7
Artikel 3.10	A30
Artikel 3.11	A31
Artikel 3.12	A32
Artikel 3.13	A33
Artikel 3.14	A34

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

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,
de 2017

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



Directeur

Namens partij genoemd onder IIa
FNV Sector Havens



Bestuurder

Namens partij genoemd onder IIb
CNV Vakmensen



Voorzitter



Bestuurder

HOOFDSTUK 8 BIJLAGEN

BIJLAGE 1 BELONINGSGEBOUW

De actuele salarissen staan vermeld op het intranet van EMO.

BIJLAGE 2 REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN

INHUUR

Uitgangspunten

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

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

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

Inhuur bedrijven en werkzaamheden

De inhuur vindt plaats bij de volgende bedrijven en betreft de volgende werkzaamheden.

- ABC
Tremmer, bootsman, laadschop, bulldozer, binnenboord, schoonmaakwerkzaamheden aan kades, banden, machines en combibanden
- HRS/Smit
Laadschop en bulldozer met berijder en Cat235

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

UITBESTEDING

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

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

Verrijden van partijen bij storten vanuit boot:

- Dit kan bij de brug, kombi, wzi kraan of drijfkraan zijn;
- Kombi is bemand.

Bijrijden van partijen bij bunkers, bruggen, combi's, WZI kraan en drijfkraan (combi's zijn bemand).

Binnenboord.

Voor het werken binnenboord wordt nu gebruik gemaakt van twee stuks Cat 325. De bediening van deze machines kan door de vier erkende derden worden uitgevoerd. Zij dienen daarvoor over benodigde competenties te beschikken. Deze opleidingen gaan niet ten koste van eigen opleidingstrajecten.

Daarnaast kan EMO bij calamiteiten en pieksituaties extra capaciteit (machine) bij een erkende derde inhuren. Basis blijft dat EMO zelf beschikt over twee Cat 325 of vergelijkbare types. Inhuur van deze machines betreft binnenboordwerk en geen werk op het terrein. Voor deze werkzaamheden zal toeslag worden betaald aan inhuurmedewerkers (€ 12 per dienst).

Schoonmaken machines.

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

De voorwaarden voor inzet zijn:

Tewerkstellingsvolgorde:

1. Eigen mensen
2. Erkende derden
3. Overwerkers
4. Storm en/of Bakker Milieu

BIJLAGE 3 VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER

Senioren Haven Fit Regelingen

In overleg tussen partijen zal de werkgever invulling geven aan het ouderenbeleid. Het gaat er daarbij om dat de werknemer op een "gezonde" manier toe kan groeien naar zijn/haar moment van uittreden. EMO biedt een Basis Regeling voor de geboortejaren 1950 t/m 1976. Tevens zijn er Verbeterde Regelingen afgesproken. onder uitdrukkelijk voorbehoud van toekennen van de STIVU/SVBPVH bijdragen in het kader van de Senioren Vitaliteitsregeling, is het volgende afgesproken:

Basisregeling voor de geboortejaren 1950 t/m 1976

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

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

Leeftijd/dienstjiddagen (artikel A-30)	Blijven op 100%	
90% dagen >60 jaar (artikel A-31)	Blijven op 100%	
Winst/EBITDA deelregeling	Blijft op 100%	

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

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

Verbeterde regeling vanaf 2013 voor geboortejaren 1950 t/m 1959

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

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

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

Overzicht van financieringen:

Geboortjaar	Basis regeling	Verbetering	Extra verbetering
1950-1959	STIVU	SVBPVH	Niet
1960-1969	2 x 0,5% loonruime 2011/2012	SVBPVH	STIVU?
1970-1976	2 x 0,5% loonruime 2011/2012	SVBPVH	?

Voorwaarde voor deze regeling in te voeren zijn de externe financieringsbronnen STIVU en SVBPVH. Wanneer één van deze of zelfs beide financieringsbronnen stopt, zullen partijen aan tafel gaan en dit verder bespreken. Indien de bijdrage uit de SVBPVH stopt blijft de basis regeling voortbestaan. Indien de STIVU nog een budget beschikbaar stelt zal de regeling met dat bedrag verbeterd worden.

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

De dagen zoals vastgelegd in Cao artikel 3.11 worden onder dezelfde voorwaarden tot de AOW leeftijd voortgezet (geen deelname aan de FIT-regeling betekent geen senioredagen na 65 jaar).

Voor enkele werknemers uit de geboortejaren 1950-1959 zal speciale, persoonlijke, aanpassingen van de FIT-regeling worden gemaakt voor na 65 jaar.

BIJLAGE 4 ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING- EN REÏNTEGRATIETRAJECTEN

Re-integratie

Verzuimbeleid

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

1. Interne re-integratie

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

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.

2. Externe re-integratie

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

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 aanvulling tot het oude salaris (inclusief vaste toeslagen).

3. Passende arbeid

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

Indien werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op ontrechte 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.

4. Voorlichting

Werkgever zorgt voor voorlichting aan werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratie verslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, de aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget. Daarnaast specifieke informatie tijdens ziekte over verplichtingen.

5. Re-integratie en ondernemingsraad

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

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

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

BIJLAGE 5 VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Tijdens de looptijd van deze CAO zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,2% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de contracterende bonden afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de genoemde bonden onder II.

Voorts zal werkgever een bijdrage van 0,1% van de loonsom over de hierboven genoemde periode aan de bedrijfsafdeling afdragen dan wel ter beschikking houden. Deze afdracht zal in overleg met de begeleidend vakbondsbestuurder van het bedrijf worden aangewend ten behoeve van scholings-, vormings-, voorlichtings- en kader activiteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO dan wel gezamenlijk met andere bedrijven voor de sector havens.

Zo het bedrag wordt gereserveerd zal werkgever dit bedrag op eerste verzoek van bedrijfsafdeling en begeleidend vakbondsbestuurder gezamenlijk, terstond storten op een door de bedrijfsafdeling en de vakbondsbestuurder aangegeven rekeningnummer.

Organisatieverlof

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

De werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bonden.

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

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

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

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

Vakbondscontributie

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

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

Stichting Veilige Haven

Er is een Stichting Veilige Haven die ten doel heeft: het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Nederlandse zeehavens. De stichting wil daarvoor

onder andere de volgende middelen inzetten en zo nodig ontwikkelen: het VeiligheidsCertificaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media). De volledige statuten van de stichting zijn te raadplegen via de site www.stichtingveiligehaven.nl.

Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van werknemerszijde (FNV Havens en CNV Vakmensen) en drie leden van werkgeverszijde (werkzaam in een leidinggevende positie in een bedrijf in een Nederlandse zeehaven).

De financiële middelen van de stichting bestaan uit: bijdragen van werkgevers, bijdragen van de overheid en andere baten.

Partijen bij deze cao stellen vast en komen overeen:

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

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

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

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

BIJLAGE 6 ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging cao EMO

Tussen

Europees Massagoed- Overslagbedrijf (EMO) B.V. te Maasvlakte-Rotterdam

als werkgever

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (sector Havens) te Amsterdam (kantoorhoudend te Utrecht)

CNV Vakmensen.nl te Utrecht (in deze waargenomen door FNV)

ieder afzonderlijk en tezamen als vertegenwoordiger aan werknemerszijde

tezamen genoemd als "partijen"

is diverse malen uitvoerig onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao, de wijziging van de pensioenuitvoerder en verbetering van de pensioenregeling. Dit overleg heeft geleid tot navolgende afspraken.

Afspraken:

1. Looptijd:

Partijen kunnen elkaar vinden in een cao met een looptijd van 24 maanden: ingaande op 1 januari 2017 en expirerende op 31 december 2018.

2. Inkomen:

Structurele loonsverhoging:

Bovenop de automatische prijscompensatie zijn partijen de volgende loonsverhogingen overeengekomen:

I) een structurele loonsverhoging met ingang van 1 januari 2017: 1,5 %;

II) een structurele loonsverhoging met ingang van 1 januari 2018: 1,25%.

3. Winstdelingsregeling:

Partijen hebben afgesproken dat de winstdelingsregeling kostenneutraal wordt omgezet in een EBITDA-regeling. Nieuwe EBITDA –regeling gaat in met kalenderjaar 2017. Hier volgt de definitie: (EBITDA in Miljoen EURO - 11) * 115 EUR.

Een voorbeeldberekening van oude winstdeelregeling en nieuwe EBITDA regeling (jaar 2012, 23,2855 mio winst en 43 mio EBITDA):

Winst (mio euro)	150	160	EBITDA (mio euro)	150	160
	23,285	3342,75	3565,6	43	3360
				3360	3680

Partijen stellen de uiteindelijke cao-tekst vast bij de tekstverwerking.

4. Pensioenafspraken op hoofdlijnen

Vakbonden zijn akkoord met de keuze voor Aegon CaPPital als pensioenverzekeraar, waarbij onderstaande door de vakbond ingebrachte punten door werkgever in acht wordt genomen:

- a) Ingangsdatum 1 februari 2017.
- b) Dienstjaren vanaf 1998 worden meegenomen ter bepaling van de risicodekking bij overlijden in dienstbetrekking en rekening houdend met aftrekbedragen / knipbedragen bij Optas .
- c) Franchise voor zowel de spaarpremie als de vóór pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen blijft 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2017: € 13.123).
- d) Met ingang van uitvoering CaPPital geldt een premiestaffel van 84,96% (staffelbesluit 2009, staffel el 2 op 3% rente). De premie van het cohort 65 jaar en ouder is bepaald op 34,23%.
- e) De werknemersbijdrage blijft 7,7% van de pensioengrondslag. .
- f) De nieuwe pensioenuitvoerder CaPPital kent geen inleggarantie. De eerdere garanties bij Optas op beleggingen worden gerespecteerd. (rechten opgebouwd bij Optas blijven achter bij Optas, dus geen waardeoverdracht.
- g) Er dient een vergelijking gemaakt te worden tussen de kosten zoals van toepassing bij Optas sinds 2012 en hoe deze worden bij Aegon CaPPital over de periode 2017-2021 en verder.
- h) Parameters voor deze budgetberekeningen dienen nog tussen partijen afgestemd te worden.

Noot:

Deze afspraken zijn inmiddels door partijen bekrachtigd en daarom dat per 1 februari 2017 Aegon CaPPital formeel de pensioenuitvoerder is. .

5. Bruto éénmalige uitkering ten behoeve van Netto Havenpensioen:

Partij hebben afgesproken dat EMO in 2017 en in 2018, per kalenderjaar een éénmalige bruto-uitkering ter grootte van € 1.042,00 per voltijd werknemer betaalbaar zal stellen om te storten in een Netto Havenpensioenregeling. Aan dit (spaar)bedrag wordt vanuit SVBPVH € 250,00 netto per jaar toegevoegd (lees 'Voorwaarden SVBPVH stap 6')^{§§}. Het spaarsaldo wordt geblokkeerd tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Voor de werknemer met een parttime overeenkomst geldt dat deze eenmalige uitkeringen evenredig aan zijn individueel bedongen arbeidsduur worden vastgesteld.

Hiermee vervalt de aanspraak op de premievrijstelling van de STIVU-bijdrage uit 2010 tot 2012.

6. Fit-regeling 1960 -1969 (bijlage 3):

Onder voorbehoud van de financiering vanuit stap 4b SVBPVH, zijn partijen overeengekomen dat de huidige FIT regeling voor de geboortejaren 1950 tot en met 1959 (de uitgebreide regeling) ook gaat gelden voor de geboortejaren 1960 tot en met 1969. Indien de financiering vanuit stap 4b SVBPVH vervalt, dan vervalt daarmee tevens de hier bedoelde verbetering en zal de basis regeling voor betrokkenen herleven. Onder deze voorwaarde zijn partijen overeengekomen om de bestaande Fit-regeling als volgt te verbeteren c.q. uit te breiden.

De basisregeling is reeds vastgelegd in de huidige cao (2 jaar 80/90/100 voor geboortejaren 1960 t/m 1976).

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

De uitgebreide regeling wordt ook toegepast voor de geboortejaren 1960 t/m 1969 onder voorbehoud en voorwaarde van financiering vanuit stap 4b SVBPVH. Indien deze financiering vervalt (om wat voor reden dan ook) dan valt de FIT regeling terug naar de basisregeling.

De nieuwe Tabel FIT-regeling voor de geboortejaren 1960 tot en met 1969:

Aanvang FIT regeling	Duur van de FIT (maand)	Deelname tijd (jaren)							Salaris	Pensioen	Winstdeel	Ouderendagen	Diensttijd/leeftijd dagen	Vrije dagen
		0,5	1	1,5	2	2,5	3							
Min -	Max													
60 - AOW-0,5	6	70%						90%	100%	100%	100%	100%	Parttime	
60 - AOW-1,0	12	70%	70%					90%	100%	100%	100%	100%	Parttime	
60 - AOW-1,5	18	75%	70%	70%				90%	100%	100%	100%	100%	Parttime	
60 - AOW-2,0	24	75%	75%	70%	70%			90%	100%	100%	100%	100%	Parttime	
60 - AOW-2,5	30	80%	80%	80%	75%	75%		90%	100%	100%	100%	100%	Parttime	
60 - AOW-3,0	36	80%	80%	80%	80%	75%	75%	90%	100%	100%	100%	100%	Parttime	

Partijen hebben in de cao 2011-2013 afspraken gemaakt over voortzetting van de standaard FIT-regeling. Vanuit deze afspraak zijn partijen overeengekomen dat voor de werknemer die gebruikmaakt van de FIT-regeling geboortejaren 1960 t/m 1969 (dit is de tweede cohorte die vanuit SVBPVH wordt uitgerold maar loopt door tot en met 1976). De dagen zoals vastgelegd in cao artikel 3.11 onder dezelfde voorwaarden tot de AOW leeftijd worden voortgezet (geen deelname aan de fitregeling betekent geen seniorendagen na 65 jaar). Voor enkele werknemers uit de geboortejaren 50-59 zal speciale, persoonlijke, aanpassing van FIT regeling worden gemaakt voor na 65 jaar.

Andere emolumenten zoals jubileumuitkering, winstdeelregeling, leeftijd/diensttijd dagen en 90% dagen blijven op 100% gelijk aan de huidige afspraken voor de geboortejaren 1950-1959.

7. E-Flex / Zelfroosteren in volcontinudienst:

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

Het E-flexrooster is een vol continu rooster met een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week. In dit volcontinuschema wordt gedurende 21 diensten per 5 weken arbeid verricht of wel gemiddeld 4,2 diensten per week. Indeling in het binnen de onderneming geldende E-flexrooster geschiedt op vrijwilligheid van de werknemer, waarbij geldt dat de werknemer wenst uit te treden hij minimaal 1 maand opzegtermijn in acht

dient te nemen. Opzegging kan alleen tegen het einde van de maand, waardoor minimaal één volledige maand moet worden doorgewerkt. Daarna gaat de werknemer weer terug in het vaste volcontinu rooster.

8. E-Flexrooster

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

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

Aanvullende protocoltekst:

Met het van kracht worden van de "omspilvergoeding" voor de werknemers werkzaam in het e-flexrooster vervalt de voor hen afwijkende reiskostenregeling.

Partijen hebben afgesproken dat werkgever met afgevaardigden uit de ondernemingsraad en vakbondskadergroep in november 2017 en mei in 2018 het flexrooster zal evalueren op basis van zijn effectiviteit en meerwaarde voor werknemer in flexrooster en volcontinu rooster (vaste cyclus) alsmede de operationele verbeteringen.

9. Omspilvergoeding

In samenhang met de afspraak over het E-flexrooster (punt 7) hebben partijen overeenstemming dat met ingang van de eerste van de maand, direct volgend op de maand waarin de wijzigingen en verlenging van de

cao door de vakbondsleden is bekrachtigd, de huidige zogenaamde omspilvergoeding (artikel 5.1) zal worden vastgesteld op € 75,00 bruto. Daarbij geldt dat deze toeslag wordt toegekend voor iedere volcontinu/1:4 dienst werknemer (inclusief werknemer werkzaam in E-flexrooster) die wordt omgespild.

10. Vervanging hogere functie:

Partijen zijn overeengekomen dat de in artikel 5.4 bedoelde vervangingstoelage voor de werknemer die in opdracht van de leiding tijdelijk een hogere functie waarneemt, als volgt wordt gewijzigd:

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

11. Indeling Brugmachinist, als bedoeld in artikel 4.1.

Partijen hebben gesproken over de indeling in de functie van de brugmachinist en afgesproken dat ter verduidelijking in artikel 4.1. onder de tabel bij het vaststellen van de cao-tekst wordt verduidelijkt.

Werknemers worden opgeleid tot allround brugmachinist (alle bruggen). Indien de werknemer de deelopleiding ‘grote bruggen’ positief heeft afgesloten ontvangt hij LG 6.

Indien de werknemer niet in staat blijkt de opleiding te voltooien, dan wel niet meer werkzaam wil of kan zijn op alle bruggen, dan zal terugplaatsing naar LG 5 plaatsvinden (m.u.v. aangestelde BOA's en/of Zeebootbeladermachinisten) en is niet langer sprake van functie brugmachinist. Werknemer zal in dat geval alleen ingezet worden voor werkzaamheden horende bij LG5. Tenzij sprake is van een medisch arbeidsdeskundig vastgestelde beperking waardoor inzet niet meer mogelijk is.

12. Onderhoudsmonteurs

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de operationele knelpunten met het naleven van artikel 4.3. Hoewel deze knelpunten zijn erkend, is niettemin afgesproken om het huidige artikel in de cao te handhaven. Gedurende de looptijd van de cao zal werkgever en betrokken werknemers een alternatieve tekst ontwikkelen, die qua geest in lijn blijft met dit artikel. In de cao zal daarom in artikel 4.3 daarover een procedure afspraak worden opgenomen.

Procedure-afspraken ter bespreking tussen EMO en TD-werknemers:

Het betreft hier Bijlage B1 Inhuur en Uitbesteden en dan met name UITBESTEDEN Technische Dienst. Voor EMO is een kernbezetting belangrijk als basis voor de toekomst waarbij centraal staat dat we basiswerkzaamheden en kennis in eigen beheer houden.

Toevoegen in cao:

Werkgever geeft aan dat vanuit de operationele ontwikkelingen handhaving van dit artikel tot knelpunten kan leiden. Daarom is afgesproken dat tot 1 januari 2018 de vakbonden geen juridische stappen zullen ondernemen om de kernbezetting weer op te hogen tot de aantallen zoals door partijen is overeengekomen. Partijen zijn het erover eens dat het aantal mensen van de kernbezetting afhankelijk is van een aantal factoren, zoals:

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

- wisselende fysieke gesteldheid werknemer.

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

Uitgangspunten van de juiste verhouding tussen kernbezetting en inhuur is:

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

Na goedkeuring van de nieuwe cao zullen er direct discussiesessies opgestart worden binnen de totale TD/werkplaats over de geschetste factoren en de uitgangspunten van kernbezetting / inhuur

De kwaliteit van de uitvoering kan geborgd worden door de TD processen (inclusief de werkzaamheden van de storingsploegen) nauwkeurig te beschrijven. Bij elke deelproces wordt aangegeven of dit noodzakelijk met eigen werknemer moet worden uitgevoerd dan wel door inhuur kan worden uitgevoerd. Het aantal werknemer wordt bepaald door de eerder genoemde factoren.

13. Wend en weerbaarheidsbudget:

Partijen zijn overeengekomen dat het wend en weerbaarheidsbudget wordt beëindigd. Daarbij is afgesproken dat het resterende bedrag dd. 24 februari 2017 ter grootte van € 275.000 ten behoeve van de ontwikkeling van operationele werknemers wordt aangewend.

Een commissie 'wend- en weerbaarheid' zal de resterende individuele verzoeken periodiek (1 x 2 mnd) beoordelen en toetsen aan een aantal criteria. De commissie kan ook voorstellen voor groepsgerichte activiteiten doen.

De commissie bestaat uit 2 personen: vertegenwoordiger HR en vertegenwoordiger FNV .

De te hanteren criteria zijn:

- duidelijk zicht op vergroting van de arbeidsmarkt mogelijkheden buiten EMO of pensionering;
- maximering van het toe te kennen bedrag; (€ 900 pp)
- niet behorend tot het reguliere opleidingsbudget; dit is gericht op uitoefening van huidige en toekomstige functies binnen EMO.

Twee maal per jaar verzorgt de commissie een rapportage aan de CAO partijen. Een en ander tot dat het resterend budget is gebruikt.

14. (Update) Reparatie 3^e WW-jaar:

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op zijn loon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten. Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie en de wijze van uitvoering zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013, 11 juli 2014, 24 november 2015 en 18 maart 2016 overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-

en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

15. Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd:

Partijen hebben afgesproken, dat bij de toepassing van artikel 3.10 niet onder dienstjaren wordt verstaan, de jaren dat de werknemer op grond van het leerlingstelsel c.q. werk/leerovereenkomst binnen EMO actief was. Hierbij is tevens afgesproken, dat naast deze afspraak in de uitvoeringsrichtlijnen tevens wordt opgenomen dat als werknemer van mening is dat hij recht heeft op zgn. "Dienstverbanddagen" inclusief de jaren dat hij onder het leerlingstelsel werkzaam was, dat hij dan deze dagen dient aan te vragen bij de werkgever (afd. P&O). In dit verzoek dient de werknemer schriftelijk aan te tonen, dat zijn verzoek gerechtvaardigd c.q. aannemelijk is. Indien de motivatie van werknemer naar oordeel van werkgever overtuigend is, dan zullen de extra dagen worden gemiddeld tot een maximum van 3 en worden toegekend.

16. Nieuw Loongebouw:

Partijen erkennen dat EMO verandert naar een krappere organisatie terwijl er nog de nodige werknemers zijn die niet over allround competenties beschikken. Daarnaast is geconstateerd dat er in toekomst wellicht nieuwe werknemers zullen zijn waarbij het wenselijk is (gezien eerdere opleiding/ervaring) om in andere volgorde op te leiden. Ook bestaat de mogelijkheid dat werknemers in de synergiegedachte opgeleid kunnen worden, hetgeen betekent dat ze extra competenties/beloning verwerven die nog niet in de CAO verankerd zijn.

Partijen hebben afgesproken verder onderzoek te doen naar het huidige opleidingssysteem. Daartoe wordt een commissie benoemd, bestaande uit: vertegenwoordiging HR, vertegenwoordiging operations management, vertegenwoordiging vakbond en ondernemingsraad.

De onderzoeksvraag van deze commissie richt zich op de mogelijkheid tot invoering van het onderstaande of nader te benoemen alternatieven:

- a) Alle opleidingen zijn gekoppeld aan inzetbaarheid. Deze opleiding/inzetbaarheid wordt beoordeeld op een aantal herkenbare aspecten.
- b) Of het huidige opleidingsbeleid tekort schiet en waar nodig te verbeteren (ook in de uitvoering).

17. Diverse overige tussen partijen gemaakte afspraken:

a. Zeebootbelader: bezetting bij veiligheid.

Binnen het in de onderneming geldende KAM-systeem, wordt een bepaling opgenomen met de strekking, dat de bedieningsman van de ZBB in belang van veiligheid beslist of bij het beladen van schepen een bootsman aanwezig moet zijn.

b. Perslucht: vergoeding van daadwerkelijke keuringsuren

De werknemer die in opdracht van de werkgever deelneemt aan de BHV-organisatie en dienovereenkomstig dient te werken met een persluchtmasker, zal zorgdragen dat hij meewerkt aan de daarvoor verplichte medische-keuringen. Indien de werknemer deze keuring buiten de werktijd ondergaat, dan zal de werkgever de standaardkeuringstijd tot maximaal 2 uur als arbeidstijd aanmerken.

Deze afspraak wordt verwerkt in het binnen de onderneming geldende "vrijstellingsreglement"

c. Snipperbeleid:

Werkgever zal met de ondernemingsraad de uitvoering van het snipperbeleid mede in het perspectief van de

personeelsplanner bespreken.

d. Call-out

Werkgever zal een intern onderzoek doen naar nut en noodzaak van zogenaamde call-out functies binnen de operationele dienst. Indien uit deze inventarisatie blijkt dat binnen de werkingsfeer van de cao call-out functies noodzakelijk zijn, dan zal werkgever deze functies gelijkwaardig behandelen ten opzichte van de regels van call-out bij de cao voor beambten. Over de uitkomst van dit intern onderzoek zal de vakbond binnen twee maanden na instemming door de ledenraadpleging met dit onderhandelingsresultaat worden geïnformeerd.

e. Organisatieverlof: Bedrijfsgebonden budget:

Aan het in bijlage 5 bedoelde bedrijfsgebonden budget dat de werkgever per jaar beschikbaar stelt (€ 25,00 per werknemer), wordt een maximum gesteld van € 50.000. Is dit maximum bereikt, dan stopt de bijdrage van de werkgever tot het moment dat onder de grens van dit maximum wordt gekomen en zal via de bestaande afspraak het bedrag weer aangevuld worden tot het maximale bedrag. Het maximale bedrag zal jaarlijks worden geïndexeerd met C.B.S. Consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens afgeleid, zoals bedoeld in artikel 1.7) .

f. (Tekstuele) aanpassingen naar aanleiding van wijzigingen in wet en regelgeving:

i) artikel 2.2. Einde dienstverband zal worden aangepast aan de wet;

ii) In artikel 5.6 zal bij de paragraaf "Wet Inkomen en Arbeid (WIA)" het begrip "Sociaal loon" worden opgenomen:

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

Noot:

Voormelde tekst is gewijzigd als reactie op verscherpt toetsingsbeleid van UWV. Ten aanzien van de restverdiencapaciteit en bedoelde aanvulling zoals betaald wordt door de werkgever, verandert er niets voor betrokken werknemers. Indien ten gevolge van een herkeuring de arbeidsongeschiktheidsuitkering wijzigt, zal over de gevolgen tussen werkgever en werknemer worden overleegd.

Aldus door partijen besproken en vastgesteld d.d. 2 mei 2017.

namens

