

## 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	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'<sup>1</sup>). 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 ). 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.

---

<sup>1</sup> 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 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/leeftijdsgen	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%	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 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 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 volcontinurooster 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 plaatst 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 volcontinuurooster (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 vervangingstoeslag voor de werknemer die in opdracht van de leiding tijdelijk een hogere functie waarneemt, als volgt wordt gewijzigd:

*"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."*

**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 werkingssfeer 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 pensioenering;
- 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<sup>e</sup> 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 keuringen

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 beampten. 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 overlegd.

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

namens

EMO

Mathijs Pelsma

FNV-Sector Havens

Niek Stam