

Collectieve Arbeidsovereenkomst

met een looptijd van
1 januari 2020 tot en met 31 december 2021

voor werknemers in dienst van de

P&O NORTH SEA FERRIES B.V.
Europoort



Copyright

© 2021 -PARTIJEN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt 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.

NS

Inhoudsopgave

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	5
ALGEMENE ARTIKELLEN.....	6
Artikel A1: Algemeen	6
HOOFDSTUK I: DE CAO.....	7
Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der cao.....	7
Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden.....	7
Artikel A5: Wijziging van de overeenkomst tijdens contractperiode	7
Artikel A6: Reorganisatie van partijen	8
HOOFDSTUK II: VERPLICHTINGEN	9
Artikel A7: Verplichtingen van de werkgever	9
Artikel A8: Verplichtingen van de bonden.....	9
Artikel A9: Te werk te stellen werknemers	9
HOOFDSTUK III: GESCHILLEN	10
Artikel A10: Minnelijke oplossingen van geschillen	10
HOOFDSTUK IV: WERKNEMERSORGANISATIES	11
Artikel A11: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden	11
Artikel A12: Organisatieverlof.....	11
Artikel A13: Vakbeweging en werkgever.....	12
HOOFDSTUK V: SOCIAAL BELEID	13
Artikel A14: Hoofdpijnen Sociaal Statuut.....	13
Artikel A15: Veiligheid	14
Artikel A16: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen	15
Artikel A17: Fusies en reorganisaties.....	16
Artikel A18: Collectieve ziektekostenverzekering	16
Artikel A19: Salaris bij ziekte of ongeval en voor minder-valide werknemers	16
Artikel A20: WGA – hiaat verzekering	18
Artikel A 21: Pensioenvoorziening.....	18
Artikel A22: Senioren Fit Regeling	21
Artikel A23: Uitkering bij overlijden.....	23
HOOFDSTUK VI: DIENSTVERBAND	24
Artikel A24: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid	24
Artikel A25: Einde dienstverband	24
HOOFDSTUK VII: VAKANTIE EN VRIJE DAGEN	25
Artikel A26: Vakantieregeling	25
Artikel A27: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd	26
Artikel A28: Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar	27
Artikel A29: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers	28
Artikel A30: Kort verzuim	28
Artikel A31: Onbetaald verlof	29
Artikel A32: Feestdagen.....	29
HOOFDSTUK VIII: SALARISSEN EN TOESLAGEN	30
Artikel A33: Prijsindexering	30
Artikel A34: Vakantietoeslag	30
Artikel A35: Vergoeding EHBO-diploma.....	31
Artikel 36: Vergoeding Calamiteitenteam.....	31
Artikel A37: Vergoeding diploma gevaarlijke stoffen	31
B. SPECIFIEKE SECTORARTIKELLEN.....	32

Artikel B1:	Definities.....	32
HOOFDSTUK I:	ARBEIDSDUUR.....	32
Artikel B2:	Arbeidsduur per etmaal en per week	32
Artikel B3:	Arbeidsduurverkortng.....	32
Artikel B4:	Wijziging werkschema	33
Artikel B5:	Afbouwregeling schematoeslagen	33
Artikel B6:	Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is	33
Artikel B7:	Afwijkende regelingen.....	33
HOOFDSTUK II:	ARBEIDSBELONING	34
Artikel B8:	Toeslagen.....	34
Artikel B9:	Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen	34
C SPECIFIEKE BEDRIJFSARTIKELEN		37
Artikel C1:	Arbeidstijden, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden.....	37
Artikel C2:	Roosters	37
Artikel C3:	Verzetten vrije dag.....	39
Artikel C4:	Extra arbeidsduurverkortng	39
Artikel C5:	Arbeid op feestdagen.....	39
Artikel C6:	Schaft	39
Artikel C7:	Schemapercentage.....	39
Artikel C8:	Overwerk, extra uren, feestdagen.....	40
Artikel C9:	Bijzondere vergoedingen	40
Artikel C10:	Koudetoeslag.....	40
Artikel C11:	Bemanningssterkte	41
Artikel C12:	Aanvullende bepaling met betrekking tot vakantieregeling	42
Artikel C13:	Aanvullende bepalingen met betrekking tot uitgangspunten werkgelegenheid / arbeidsplaatsen.....	42
Artikel C14:	Aanvullende bepaling met betrekking tot kort verzuim	42
BIJLAGEN.....		44
Bijlage B I:	Functielijst operationele afdeling en functie beveiligingsbeambte	44
Bijlage B II:	Salarissen operationeel personeel.....	47
Bijlage B III:	Ploegentoeslag	49
Bijlage B IV:	Tewerkstellingsafspraken Tijdelijke Inhuurkrachten P&O Ferries (TIP) ...	50
Bijlage B V:	Protocollaire afspraken 2009-2010	51
Bijlage B VI:	Protocollaire afspraken 2010-2012	54
Bijlage B VII:	Protocollaire afspraken 2014 – 2016.....	55
Bijlage B VIII:	Protocollaire afspraken 2017 – 2019.....	59
Bijlage B VIII:	Protocollaire afspraken 2020 – 2021	62
Bijlage B X:	Addendum	66

De ondergetekenden:

1. P&O North Sea Ferries B.V. gevestigd te Rotterdam Europoort

en

2. a. FNV Sector Havens gevestigd te Utrecht

b. CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 januari 2020 de navolgende cao te hebben gesloten voor de werknemers, waarvan de functie is aangegeven in één van de functielijsten, die in bijlage I van deze cao zijn opgenomen.

Algemene artikelen

Artikel A1: Algemeen

Waar wordt gesproken over bonden, worden bedoeld: de ondergetekenden onder 2, zijnde FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers, vallende onder deze overeenkomst, in vaste of tijdelijke dienst van de onderneming. Waar gesproken wordt van werknemers der Rotterdam Port Service B.V. (R.P.S.), Matrans Marine Service B.V. (M.M.S.) Unilash B.V. en International Lashing Service B.V. (I.L.S.) worden bedoeld: werknemers in dienst van R.P.S.-, M.M.S.- en I.L.S. B.V.”.

Waar wordt gesproken over Roll-on Roll-of schepen, worden bedoeld: schepen voor het vervoer van passagiers en/of lading. Deze schepen zijn in het algemeen net (over)dwars onderverdeeld, hebben één of meer dekken, open of gesloten, meestal de gehele lengte van het schip beslaande, waarop goederen kunnen worden geladen via hek en/of boegdeuren; aan boord wordt de lading verdeeld via opritten en/of liften.

Waar wordt gesproken over vracht, wordt bedoeld:

- hetzij geladen in/op vrachtauto's, inclusief tankwagens, in containers op chassis, oplegger/trailers en vergelijkbare vrachtvervoermiddelen;
- hetzij wordt vervoerd op laadwagens, die tussen schip en kade heen en weer rijden;
- of bestaat uit "zelfrijdende" lading zoals expert auto's, caravans, combines, etc.

Hoofdstuk I: De cao

Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der cao

Deze cao is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021

De cao kan zowel door ondergetekende onder 1 als door ondergetekenden onder 2 tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

De cao kan per e-mail worden opgezegd onder de voorwaarde dat over en weer een ontvangstbevestiging wordt verzonden.

Zolang geen der partijen tot opzegging dezer cao overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.

Beëindiging der cao kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Artikel A3: Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers werkzaam bij de werkgever zijn vastgesteld gelijk omschreven in de aan de akte gehechte en – overeenkomstig het in artikel A4 bepaalde – alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeen overleg in de aan deze akte gehechte, door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel A5: Wijziging van de overeenkomst tijdens contractperiode

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek der regering, zijn zowel partij ter ene zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen één maand, nadat deze voorstellen door één der partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

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

Artikel A6: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van partijen bij deze cao keuren ondergetekenden onder 1 en 2, 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.

Hoofdstuk II: Verplichtingen

Artikel A7: Verplichtingen van de werkgever

De werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan de in artikel A3 genoemde. De werkgever zal, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake (Wet op de Medische Keuringen – 1998), alleen in het geval de aard van de functie bijzondere eisen aan de medische geschiktheid van de werknemers stelt, werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts verbonden aan de bedrijfsgeneeskundige dienst. Tevens verplicht de werkgever zich ertoe dat werknemers ouder dan 35 jaar, zich eens per 4 jaar aan een medisch onderzoek kunnen laten onderwerpen.

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Artikel A8: Verplichtingen van de bonden

De bonden zullen bevorderen, dat hun leden in de havenbedrijven in Nederland voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel A3 genoemde en slechts op deze zich voor arbeid bij en voor die werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten. De bonden verbinden zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in het bedrijf dan hun leden. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

Artikel A9: Te werk te stellen werknemers

De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze cao, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel onderdeel uitmaken van de Tijdelijke Inhuurkrachten P&O Ferries (hierna te noemen: TIP), dan wel haar door Matrants, ILS, Unilash of RPS ter beschikking worden gesteld.

De tewerkstellingsafspraken TIP zijn vastgelegd in bijlage IV.

Indien er meer vraag is naar inhuur dan deze bedrijven kunnen leveren zal RPS er zorg voor dragen dat de benodigde aantallen inhuurkrachten geleverd worden. VAB zal maandelijks worden geïnformeerd over de daadwerkelijke inhuur. De werknemers van RPS die met grote regelmaat worden ingehuurd bij P&O NSF worden als 'dedicated P&O NSF' aangemerkt en zullen altijd als eersten ingehuurd worden.

Van deze regel kan uitsluitend met toestemming van partijen bij deze cao worden afgeweken.

Hoofdstuk III: Geschillen

Artikel A10: Minnelijke oplossingen van geschillen

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitlegging en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze cao of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze cao voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich heeft (hebben), kennis aan het bureau der wederpartij, tegen wie of wel tegen welke lid (leden) de klacht is gericht.

De besturen van partijen treden alsdan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke, indien deze wordt bereikt, ook bindend zal zijn. Een feit, dat een geschil tussen partijen oplevert, moet binnen een maand, nadat het zich heeft voorgedaan of ter kennis van partijen bij deze cao is gebracht, op de hiervoor omschreven wijze aanhangig worden gemaakt, bij gebreke waarvan het niet meer aanleiding zal kunnen geven tot een klacht of vordering.

Hoofdstuk IV: Werknemersorganisaties

Artikel A11: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

1. Over de periode van 1-1-2020 t/m 31-12-2021 zal de werkgever jaarlijks een bijdrage ter grootte van 0.3% van de bruto loonsom beschikbaar stellen ten behoeve van scholing-, vorming-, kader- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao. Van deze bijdrage zal de werkgever 0.2% afdragen aan de landelijke organisatie van FNV Bondgenoten. Voorts zal de werkgever 0.1% voor de bedrijfsafdeling van FNV Bondgenoten, sector Havens reserveren. Dit bedrag zal de werkgever op eerste verzoek van de betreffende bedrijfsafdeling en de begeleidende vakbondsbestuurder, storten op een door de betreffende bedrijfsafdeling en vakbondsbestuurder aan te geven rekeningnummer. Verdeling van deze bijdrage (0,2%) is een aangelegenheid van partijen bij deze cao.
2. De werkgever reserveert jaarlijks een bedrag van € 25,00 per werknemer, vallend onder deze cao, voor internationaal vakbondswerk. Dit geld zal door de werkgever worden afgezonderd en op verzoek van de vakbond in overleg met VAB, voor een nader aan te wijzen internationale activiteit beschikbaar worden gesteld.

Artikel A12: Organisatieverlof

1. Aan de werknemer die lid is van één der bonden, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – hierna te noemen organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:
 - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b. het deelnemen aan door genoemde bonden georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a. per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen.
In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen partijen en de werkgever – worden verhoogd;
 - b. de werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding¹ van de betreffende bonden ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
3. Onder salaris te verstaan het schemasalaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

¹ De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2017: € 285,00 per dag; voor 2018: € 289,00 per dag; voor 2019: € 293,00 per dag; voor 2020: €297,00 per dag; voor 2021 € 301,00, vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

Artikel A13: Vakbeweging en werkgever

1. 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.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van partijen bij deze cao zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de bonden; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de werkgever in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

In overleg met de betrokken bond(en) zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De werkgever behoudt zich het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

4. De werkgever is bereid de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toe te staan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbond afdelingslid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam zijn.

Hoofdstuk V: Sociaal Beleid

Artikel A14: Hoofdpijnen Sociaal Statuut

Partijen bij deze cao betrokken, geven hieronder de hoofdpijnen van het naar hun opvatting 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 groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
2. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden 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.
3. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.
4. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
 - a. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 - b. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
 - c. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van de onderneming rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van de werknemers;
 - d. het bevorderen van trainings-, resp. Bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten, welke onder supervisie staan van Vakopleiding Transport & Logistiek;
 - e. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers. De werkgever zal dit ondermeer tot uiting laten komen in het op te stellen Arbo-plan van aanpak, hierbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de Arbo-Wet.
5. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen partijen bij deze cao de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.
6. Partijen bij deze cao achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, één en ander in overleg met de bonden en ondernemingsraad, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der partijen bij deze cao daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met bonden en ondernemingsraad een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
- betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
- het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen de onderneming.

7. Werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname 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.

Door de werkgever zal in overleg met de bonden en ondernemingsraad bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

8. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
 - deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

Artikel A15: Veiligheid

1. De werkgever treft in de onderneming alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijk voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu. Hij is verplicht desgevraagd 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. Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

De werkgever zal deelnemen aan het Veiligheid Certificaat Havens zoals thans wordt ontwikkeld. De werkgever zal hiervoor jaarlijks een bepaald bedrag per werknemer aan de Stichting Veilige Haven betaalbaar stellen. De werkgever verkrijgt jaarlijks inzicht in de aanwending van deze bijdrage. Op basis van dit inzicht kan het af te dragen bedrag naar beneden bijgesteld worden. Voor 2020 en 2021 is het bedrag vastgesteld op € 70,00 per werknemer (was tot 2014 € 100,00 per werknemer). Voorwaarde is dat de opleiding voor alle werknemers vallende onder deze cao toegankelijk is en iedereen vallend onder deze cao de mogelijkheid krijgt om het certificaat te behalen.

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.

2. Medewerkers die een MBO niveau 3 en/of niveau 4 willen volgen kunnen hiertoe in de gelegenheid worden gesteld. De kosten van de opleiding komen voor rekening van de werkgever en de cursusdagen komen voor rekening van de medewerker.

Artikel A16: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen

1. De werkgever is bereid met bonden/ondernemingsraad regelmatig te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.
2. Gedurende 5 jaar (tot en met 31 december 2023) garandeert de directie, behalve ingeval van disfunctioneren, de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die gedurende de looptijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij volumes t.o.v 2013 met meer dan 20% dalen. Wanneer er sprake is van overcompleteheid, zal overleg volgen met de betrokken vakbonden over de noodzaak om personeel af te laten vloeien. In dat geval zal de huidige (2009) kantonrechttersformule van toepassing zijn.
3. De werkgever zal de 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.
4. De werkgever zal zich er mede voor inspannen om, de leerlingen met een afgeronde BBL-opleiding² te doen onderbrengen. P&O North Sea Ferries is bereid opleidingsplaatsen ter beschikking te stellen binnen de mogelijkheden van het bedrijf. Er mag daarbij geen sprake zijn van "verdringingseffecten"; dit betekent dat de werkgelegenheid van de vaste werknemers (inclusief 'blikvaste' inhuur) hierdoor niet nadelig zal worden beïnvloed.
5. In principe gelden bij aanname van jeugdigen dezelfde opleidings -, beoordelings – en selectiecriteria als die welke worden gehanteerd voor de functie- en salarislijst als aangegeven in de bijlagen B I en B II van deze cao, met dien verstande dat het aanvangsbasis- respectievelijk schemamaandsalaris op een leeftijd van 18 jaar 60%, van 18½ jaar 67%, van 19 jaar 75%, van 19½ jaar 82%, van 20 jaar 90% en van 20½ jaar 95% zal bedragen van het basis- resp. Schemamaandsalaris dat zou worden toegekend op basis van Bijlage B1 Functielijst operationele afdeling, indien betrokkene bij aanstelling 21 jaar of ouder zou zijn geweest. De ingevoerde jeugdlonen dienen niet gespiegeld te worden naar de inhuurtarieven. Deze blijven gebaseerd op de eindsalarisschalen van eigen werknemers.
6. Werknemers dienen een opleiding (minimaal MBO 2) gevolgd te hebben bij de STC voor operationele havenwerker. Zij zullen eerst een tijdelijk dienstverband krijgen van maximaal 2 jaar en werkzaam zijn in een apart werkschema op basis van 4 dagen per week (80%). Voorts zullen deze werknemers, wiens tweede tijdelijke contract afloopt, bij gebleken geschiktheid – ter beoordeling van de leidinggevenden (COSQ's en PDM'ers) – en bij voldoende ladingaanbod, in combinatie met de uitstroom van oudere werknemers in verband met pensionering, aangenomen worden op basis van een vast dienstverband en worden zij vervolgens ingedeeld in de even/oneven ploeg met een vast werkschema.

² BBL = BeroepsBegeleidende Leerweg

7. 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.
8. Ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming, zal – mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige dienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
9. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens bij het UWV WERKbedrijf. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
10. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

Artikel A17: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en bonden tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de bonden regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de bonden onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel A18: Collectieve ziektekostenverzekering

Aan de werknemers wordt de mogelijkheid geboden deel te nemen aan een collectieve verzekering ter dekking van de kosten van de zorg.

Artikel A19: Salaris bij ziekte of ongeval en voor minder-valide werknemers

1. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geniet de werknemer, met inachtneming van het hieronder in lid 2. Bepaalde, voor de duur van maximaal één jaar zijn netto-schemasalaris bij arbeid, waarbij de wettelijke uitkeringen aan zijn werkgever worden uitgekeerd.

In het tweede jaar van volledige arbeidsongeschiktheid wordt de aanvulling op de 70% gekoppeld aan de duur van het dienstverband. Gedurende de eerste 12 maanden van arbeidsongeschiktheid wordt de uitkering dus te allen tijde tot 100% aangevuld. Vervolgens wordt voor elk vol jaar dienstverband (peildatum aanvang arbeids-ongeschiktheid) de uitkering gedurende één maand aangevuld tot maximaal gedurende 24 maanden. Bij 24

jaar dienstverband of langer geschiedt deze aanvulling gedurende 12 maanden van het tweede ziektejaar tot 100% en vervolgens gedurende 12 maanden van het derde ziektejaar tot 80%. Deze laatste 12 maanden zijn een aanvulling op de IVA-uitkering (de nieuwe WAO).

2. Tussen de partijen bij deze cao is overeengekomen, dat voor werknemers, die ziek zijn of door een ongeval zijn getroffen, van de beide wettelijke carenzdagen de tweede wachttag – ook al bestaat er geen aanspraak op wettelijk ziekgeld – door de werkgever zal worden doorbetaald. Indien de werknemer recht heeft op wettelijk ziekgeld zal de werkgever ook de eerste wachttag doorbetalen.
3. De uitkering, uitgaande boven de wettelijke uitkering in het kader van de Ziektewet (zie lid 1. Van dit artikel) wordt, over een overeenkomstig tijdvak, met uitdrukkelijke terzijdestelling van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek verminderd met het bedrag waarop door de werknemer krachtens een wettelijke bepaling eventueel tegenover een derde aanspraak kan worden gemaakt ter zake van de desbetreffende arbeids-ongeschiktheid. De werknemer zal een voorschot op deze schadeloosstelling ontvangen ter hoogte van het verschil tussen de wettelijke uitkering krachtens de ZW en zijn netto-schemasalaris (zie ook lid 1. Van dit artikel), indien hij aan de werkgever alle rechten en aanspraken welke hij terzake van de arbeidsongeschiktheid krachtens enige wettelijke bepaling jegens derden kan doen gelden, tot het bedrag van deze uitkering overdraagt.

Indien sprake is van een werkgever die het risico van de ziekgelduitkering zelf draagt, geldt het bovenstaande zowel voor de uitkering in het kader van de Ziektewet als voor de uitkering, uitgaande boven de in het kader van de Ziektewet.

De uitkering, uitgaande boven de wettelijke uitkering in het kader van de Ziektewet, is het verschil tussen de uitkering krachtens de Ziektewet en het netto-schemasalaris.

Onder derden als bedoeld in deze bepaling worden niet verstaan de echtgeno(o)t(e) en de met de werknemer samenwonende personen.

De overdracht van rechten en aanspraken terzake van de arbeidsongeschiktheid heeft enkel en alleen betrekking op de aanspraken als bedoeld in lid 1. Van dit artikel.

4. De werknemer, die wegens ziekte of ongeval op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag niet voor arbeid op zijn werk kan verschijnen, ontvangt geen betaling over deze dag.
5. 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.
6. 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.
7. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering 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.

8. 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 ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (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. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de afdeling PZ, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het schemamaandsalaris tot 100% aanvullen.

9. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
10. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Artikel A20 WGA – hiaat verzekering

Net als bij de WAO kunnen bij de WGA (Wet Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) situaties ontstaan waarbij de werknemer in inkomen daalt tot beneden een niveau van 70% van het laatstverdiende inkomen. Er wordt een WGA – hiaat verzekering afgesloten die, ongeacht de mate van arbeidsongeschiktheid en ongeacht de mate van benutting van de resterende verdien capaciteit, een inkomen van ten minste 70% van het laatstverdiende inkomen garandeert. In de cao van 2009 – 2010 is overeengekomen dat P&O North Sea Ferries B.V. de gedifferentieerde WGA premie voor haar rekening neemt. Mocht deze premie substantieel wijzigen dan kan P&O North Sea Ferries B.V. de betaling ter discussie stellen.

Artikel A 21 Pensioenvoorziening

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende werknemers is door de werkgever een pensioenverzekering ondergebracht bij OPTAS Pensioenen NV (Aegon N.V.) te 's-Gravenhage.

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen zijn hieronder omschreven.

Periode vanaf 1 januari 2014

Door de verlaging van het fiscale kader is per 1 januari 2014 kostenneutraal geswitcht naar 84,72% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2013). De pensioendatum is daarbij gesteld op de 67-jarige leeftijd.

De belangrijkste kenmerken van de regeling zijn:

- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- Het pensioengevend salaris voor de kade wordt als volgt bepaald: Alle vaste bruto looncomponenten incl. Alle toeslagen, vakantiegeld en overwerk. Eventuele brutoreiskosten worden niet meegeteld.
- Franchise is gelijk aan wettelijk minimum (2014: € 13.449,00)
- Pensioengrondslag is pensioengevend jaarsalaris minus franchise.
- De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt:

20 – 24 jaar	7,62%
25 – 29 jaar	8,90%
30 – 34 jaar	10,34%
35 – 39 jaar	12,03%
40 – 44 jaar	13,98%
45 – 49 jaar	16,27%
50 – 54 jaar	18,98%
55 – 59 jaar	26,60%
60 – 64 jaar	30,25%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,9% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,225% per dienstjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

Periode vanaf 1 januari 2015

Door onder meer de wens van SVBPVH in het kader van de ter beschikking stelling van Stap 3 aan de B-deelnemers is de pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015 'geknipt' in een A- en B-regeling. Tevens zijn – waar noodzakelijk – de regelingen aangepast aan het fiscale kader per 1 januari 2015.

A-regeling

De belangrijkste kenmerken van de regeling zijn:

- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden
- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- Het pensioengevend salaris voor de kade wordt als volgt bepaald: Alle vaste bruto looncomponenten incl. Alle toeslagen, vakantiegeld en overwerk. Eventuele brutoreiskosten worden niet meegeteld.
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 12.642,0)
- Pensioengrondslag is pensioengevend jaarsalaris minus franchise.

- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 85% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie belastingdienst 2014). De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt:

20 – 24 jaar	6,51%
25 – 29 jaar	7,57%
30 – 34 jaar	8,79%
35 – 39 jaar	10,18%
40 – 44 jaar	11,89%
45 – 49 jaar	13,84%
50 – 54 jaar	16,12%
55 – 59 jaar	18,97%
60 – 64 jaar	22,55%
65 – 66 jaar	25,65%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,9% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 13.545,00).
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,225%/1,16% per dienstjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

B-regeling

De B-regeling is grotendeels gelijk aan de A-regeling, zij het met de volgende verschillen:

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en direct voorafgaand aan de B-regelingeveneens pensioen hebben opgebouwd bij PVH.
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 98,73% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie belastingdienst 2014). De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt:

20 – 24 jaar	7,90%
25 – 29 jaar	9,18%
30 – 34 jaar	10,66%
35 – 39 jaar	12,34%
40 – 44 jaar	14,41%
45 – 49 jaar	16,78%
50 – 54 jaar	19,55%
55 – 59 jaar	23,00%
60 – 64 jaar	27,35%
65 – 66 jaar	31,10%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,9% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 13.545,00).
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,225%/1,16% per dienstjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever

ANW-hiaat verzekering

De werkgever biedt werknemers de mogelijkheid om bij ASR Levensverzekering N.V. een ANW-hiaatverzekering af te sluiten. De hiervoor verschuldigde premie is voor rekening van de werknemer en wordt met het (bruto) salaris verrekend. Informatie over de dekking, de hoogte van verschuldigde premie en de voorwaarden is verkrijgbaar bij Personeelszaken.

Algemeen

Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden vermindert of gestaakt, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.

De volledige regelingen zijn in het pensioenreglement en addenda omschreven. Alleen aan het pensioenreglement en de addenda kunnen rechten worden ontleend. De pensioenreglementen alsmede de addenda zijn verkrijgbaar bij Personeelszaken.

Artikel A22: Senioren Fit Regeling

De werkgever stelt de werknemers uit de geboortejaren voor 1955 in de gelegenheid maximaal twee jaar direct voorafgaande aan het uittreden (pensioen 60% te werken, tegen 90% van het bruto schemamaandsalaris. De pensioenopbouw zal gedurende deze periode 100% zijn. Op medewerkers uit de geboortejaren tussen 1955 en 1960 en tussen 1960-1969 (conform SVBPVH regeling stap 4B) zal deze regeling – aanvulling op bestaande Senioren/Haven Fit regeling – ook van toepassing zijn indien zich op fiscaal en/of juridisch gebied geen wijzigingen plaatsvinden.

Hiertoe zal P&O een overeenkomst met de SVBPVH afsluiten. De overeengekomen voorwaarden voor het invoeren van deze regeling zijn als volgt:

1. Indien een werknemer gebruik maakt van deze regeling, dient de werknemer na het aflopen van de regeling direct aansluitend effectief met pensioen te gaan;
2. Vakantiedagen (inclusief de dagen op grond van artikelen A27 en A28) en ADV-dagen (artikel B3 & C3) worden berekend naar rato van de arbeidsduur van de Haven Fit regeling (60%). Oudere verlofrechten (opgebouwd op basis van 100%) moeten zijn opgenomen voordat de werknemer gebruik gaat maken van de regeling.
3. Er wordt gewerkt op basis van een apart nog nader vast te stellen rooster, waarbij ladingaanbod leidend is.
4. Indien een werknemer, die gebruik maakt van de Senioren Fit Regeling, tijdens deze periode jubileert dan ontvangt hij de jubileumuitkering op basis van 100% salaris.
5. Voor het financieren van de Senioren Fit Regeling Stap 4A worden achtereenvolgens de volgende financieringsbronnen gebruikt:
 - a. SVBPVH bijdrage aan salaris- en pensioenkosten van maximaal € 12.500,00 per medewerker
 - b. Aanwenden van de STIVU- reserve (circa € 200.000,00) voor het optrekken van het inkomen van de deelnemers voor de Senioren Haven Fit Regeling van 85% naar 90%. Het deel van de STIVU reserve dat na deze exercitie overblijft zal worden aangewend voor een eventuele regeling voor medewerkers met geboortejaren 1960 en jonger.
 - c. Bijdragen vanuit de STIVU
6. Voor het financieren van de Senioren Fit Regeling Stap 4B worden achtereenvolgens de volgende financieringsbronnen gebruikt:
 - d. SVBPVH bijdrage aan salaris- en pensioenkosten van maximaal € 18.250,00 per medewerker;
 - e. Aanwenden van de overgebleven STIVU-reserve (circa € 100.000,00) voor het optrekken van het inkomen van de deelnemers voor de Senioren Haven Fit Regeling van 85% naar 90%.
 - f. Bijdragen vanuit de STIVU
7. Werkgever en betreffende werknemer dienen te handelen conform statuten en reglement van de Senioren Fit Regeling, zoals deze door STIVU en SVBPVH definitief zijn vastgesteld.
8. De werkgever zal voor deze regeling, gebaseerd op 100% deelname, een kosteninzicht verschaffen aan FNV Havens.

De huidige Senioren Fit Regeling voor de geboortejaren 1950 – 1959 zoals deze hierboven is vastgelegd, zal – met uitzondering van de Dienstjarenpremieregeling – ook worden voortgezet voor de geboortejaren 1960 -1969 op basis van de huidige SVBPVH regeling stap 4b.

Er komt een juridisch onderzoek naar de (on)mogelijkheid of de huidige cao afspraak voor de medewerkers van de geboortejaren 1960 en jonger, die gebruik van Senioren Haven Fit Regeling maken, tot aan de AOW-gerechtigde uitgebreid kan worden.

Artikel A23 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:

- a. de echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. 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 terzake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de ZW of de WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Hoofdstuk VI: Dienstverband

Artikel A24: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid

Het dienstverband met de werknemer die arbeidsongeschikt is, wordt ten minste twee jaar gehandhaafd. Daarna houdt de wettelijke verplichting tot doorbetaling van loon tijdens arbeidsongeschiktheid, behoudens een opgelegde verlengde loonbetalingsverplichting, op. Indien na het verstrijken van de periode van twee jaar geen zicht is op herstel en de werkgever geen andere passende werkzaamheden kan aanbieden zal de werkgever het UWV WERKbedrijf dan wel de kantonrechter toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen.

Artikel A25: Einde dienstverband

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Hoofdstuk VII: Vakantie en vrije dagen

Artikel A26: Vakantieregeling

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Aanspraak op jaarlijkse vakantie
De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak op: vijf weken vakantie met inbegrip van de snipperdagen.
3. Verdeling van de vakantieduur
De vijf weken zijn verdeeld in drie "vakantieweken" en tien snipperdagen.
4. 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 de tabel in lid 7. 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 vakantieaanspraak.
 - b. Heeft de werknemer in zijn voorgaande dienstbetrekking vakantie-rechten 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.
5. Vakantieaanspraak 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 vakantie-rechten.
6. 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.
7. Vakantieschema
Voor de bepaling van de vakantieduur wordt uitgegaan van onderstaand schema:

Aantal maanden dienstverband in het vakantiejaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
aantal dagen/diensten waarop vakantieaanspraak bestaat	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25
8. Opneming jaarlijkse vakantie
 - a. De toegekende vakantie- en snipperdagen dienen in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen.
 - b. De regeling van de vakantie vindt plaats in overleg met en met instemming van de ondernemingsraad, zoals is vastgelegd in artikel 27, lid 1, sub b en lid 2 van de Wet op de Ondernemingsraden.

- c. Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen.
In afwijking hiervan is de mogelijkheid tot het opnemen van vier weken aaneengesloten vakantie buiten het hoogseizoen niet uitgesloten.
Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.
- d. Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten.
- e. De werknemers worden tot een, na overleg met de ondernemingsraad, vast te stellen datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.
9. Vakantie tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid
Tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid worden vakantiedagen volledig opgebouwd. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid waarbij de werknemer op arbeidstherapeutische basis wordt ingezet, dan wel vervangende aangepaste werkzaamheden verricht, dan wel bij volledige arbeidsongeschiktheid, worden vakantiedagen afgeschreven wanneer vakantie wordt opgenomen.
10. Niet opgenomen vakantie
Vakantiedagen, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend vijf jaar na de datum waarop deze zijn verworven, verjaren.
11. Einde dienstverband
Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt, voor zover de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen, over de volgens lid 5 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.

$$\frac{\text{Aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{\text{aantal werkdagen van de betrokken maand}} \times \frac{25}{12} \times \frac{\text{basis- of schemamaandsalaris}}{21 \frac{3}{4}}$$

De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

12. Uitbetaling van vakantie- snipperdagen
Per vakantie-/snipperdag wordt het schemasalaris betaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen vorenstaand is vermeld

Artikel A27: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband bij één en dezelfde 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.

De extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag vallen; toekenning gedurende de in artikel A26, lid 8c genoemde vakantieperiode vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Bij de vaststelling van de duur van het dienstverband zal voorafgaande aansluitende diensttijd van (de voormalige "SHB Personeelsplanning B.V.") Rotterdam Port Service B.V. (R.P.S.), Matrants Marine Service B.V. (M.M.S.) en International Lashing Service B.V. (I.L.S.) en bij het twee/driejarig leerlingstelsel worden meegeteld.

Bij rechtstreekse overgang uit de dienst van de ene havenonderneming naar een andere, resp. (de voormalige "SHB Personeelsplanning B.V.") Rotterdam Port Service B.V. (R.P.S.) zal, wanneer deze overgang in overleg tussen de betrokken werkgevers en contracterende partijen plaatsvindt, het dienstverband bij de voorgaande werkgever worden meegeteld.

Werknemers, die de dienst verlaten, dienen alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in artikel A26, lid 10 doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband of leeftijd		45 jaar	50 jaar	55 jaar
		1	2	3
bij 15 jaar	1	1	2	3
bij 25 jaar	2	2	2	3
bij 30 jaar	3	3	3	3

Artikel A28: Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar

Werknemers van 55 jaar tot en met 64 jaar kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

55 jaar	-	2 dagen
56 jaar	-	3 dagen
57 jaar	-	4 dagen
58 jaar	-	5 dagen
59 jaar	-	6 dagen
60 jaar	-	7 dagen
61 jaar	-	8 dagen
62 jaar	-	10 dagen
63 en 64 jaar	-	15 dagen

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata berekend worden. Deze dagen worden aan het begin van het jaar toegekend.

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 nimmer in geld uitbetaald.

Artikel A29: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemer worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel A27, lid 2 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever kan – desgewenst na overleg met partijen – aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Artikel A30: Kort verzuim

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

- 1 dag bij
- ondertrouw van de werknemer;
 - huwelijk 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 of een niet-verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen één week voorafgaande aan of 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;
 - overlijden³ of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters, kleinkinderen;
 - het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is;
 - verhuizing (maximaal 1x per jaar);
- 2 dagen bij
- huwelijk van de werknemer;
 - bevalling van zijn echtgenote;
 - overlijden⁴ van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;
- 4 dagen bij
- overlijden⁴ van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen;
 - overlijden⁴ van één der (stief-)ouders ingeval voor de crematie/begrafenis wordt zorg gedragen.

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.

³ 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.

Rechten op grond van de kortverzuimregeling, 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.

In zeer bijzondere gevallen kan, in over met – en ter beoordeling van de afdeling Personeelszaken, voor in deze regeling niet genoemde zaken vrijaf met behoud van salaris worden verleend.

Artikel A31: Onbetaald verlof

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

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

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

Artikel A32: Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- nieuwjaarsdag
- 1^e en 2^e paasdag
- hemelvaartsdag
- 1^e en 2^e pinksterdag
- 1^e en 2^e kerstdag
- nationale feestdag (Koningsdag)
- 5 mei, 1x per 5 jaar (in lustrumjaren)

De feestdag wordt geacht in te gaan om 18.00 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de ochtenddienst van de dag volgende op die feestdag. Wordt op de feestdag arbeid verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling en de verlening van de arbeidstijd als op gewone werkdagen. Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

Hoofdstuk VIII: Salarissen en toeslagen

Artikel A33: Prijsindexering

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen op 1 januari 2020 de lonen met 1,73% en per 1 januari 2021 met 1,12% worden verhoogd, gebaseerd op de consumentenprijsindexcijfers (reeks alle huishoudens – afgeleid) volgens het zogenaamde "gekende" systeem" (refertemaand: telkenmale oktober).

Artikel A34: Vakantietoeslag

1. 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 vanaf 1-1-2007 recht op een vakantietoeslag van in totaal 1,3 basismaandsalaris zoals deze geldt op het moment van de uitkering.

De vakantietoeslag is per functie voor alle schema's gelijk.

De kerstuitkering is per 1 januari 1986 verwerkt in het basissalaris en is derhalve per die datum als aparte uitkering vervallen.

De vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.

2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.
7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:

$\frac{\text{aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{261 \text{ werkdagen}}$	X	1,3 bruto basismaandsalaris
---	---	-----------------------------

Artikel A35: Vergoeding EHBO-diploma

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma, zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend van € €26,01 per maand resp. € 312,12 per jaar (per 1 januari 2021).

Artikel 36: Vergoeding Calamiteitenteam

Aan werknemers die deelnemen aan het Calamiteitenteam wordt een vergoeding toegekend van bruto € 60,00 per maand (2014). Deze vergoeding is onderhevig aan indexering. Voor 2021 bedraagt de vergoeding € 65,08.

Artikel A37: Vergoeding diploma gevaarlijke stoffen

Aan werknemers die in het bezit zijn van een diploma "Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen" zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – gedurende maximaal vijf jaar na het behalen van het diploma resp. Na verlenging hiervan een vergoeding worden toegekend van € 26,01 per maand resp. € 312,12 per jaar (per 1 januari 2021).

B. Specifieke sectorartikelen

Artikel B1: Definities

1. Basismaandsalaris : het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief het schemapercentage;
2. Schemamaandsalaris : basismaandsalaris inclusief het schemapercentage;
3. Schemapercentage : toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema;
4. Werkschema : een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling;
5. Dienst : duur, waarover binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd;
6. Arbeidsweek : De arbeidsweek loopt van maandag 00.00 uur tot zondag 24.00 uur. In overleg tussen partijen kan een andere arbeidsweek worden vastgesteld.

Hoofdstuk I: Arbeidsduur

Artikel B2: Arbeidsduur per etmaal en per week

a. Niet-volcontinudiensten

De normale arbeidsduur bedraagt 7¼ uur per dag en gemiddeld 38¼ uur per week.

Verlenging van de normale arbeidsduur wegens overwerk, resp. Arbeid buiten de normale arbeidsweek is, met inachtneming van de volgende bepalingen mogelijk.

b. Volcontinudienst

De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag en gemiddeld 40 uur per week, verdeeld over alle dagen van de week.

Artikel B3: Arbeidsduurverkorting

Er is een arbeidsduurverkorting (ADV) toegekend van 5% overeenkomend met 11½ dag op jaarbasis. Voor werknemers die op of na 1 juli 2018 in dienst komen van P&O NSF BV geldt 6 ADV dagen op jaarbasis

Deze dagen in te roosteren over alle dagen van de officiële arbeidsweek, over het gehele jaar, met uitzondering van de zomervakantieperiode (periode van 6 weken), één en ander na overleg met het VAB

De ADV dagen dienen binnen 12 maanden te zijn opgenomen. Zo niet, dan komen deze dagen te vervallen.

Artikel B4: Wijziging werkschema

In een periode van één kalenderjaar kan het schema, waarin een werknemer is tewerkgesteld eenmaal⁴ worden gewijzigd. In geval van wijziging van het schema dient de wijziging één maand van te voren te worden medegedeeld.

Plaatsing in één van de schema's, alsmede overplaatsing van het ene schema in het andere, vindt – zo nodig na overleg met de ondernemingsraad – plaats door de leiding van het bedrijf, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de wensen van de betrokken werknemer(s).

Artikel B5: Afbouwregeling schematoeslagen

In geval wordt overgegaan van een hoger naar een lager betaald werkschema, dan wordt in de betreffende maand waarin dit plaatsvindt, de gebruikelijke betaling aangehouden. In de daaropvolgende drie maanden wordt 80% van het schematoeslagverschil als toeslag uitgekeerd; in de daaropvolgende drie maanden 60%; in de daaropvolgende drie maanden 40% en in de tiende tot en met de twaalfde maand 20% van het schematoeslagverschil, zodat na een jaar het juiste betalingsniveau is bereikt.

Artikel B6: Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is

Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden – op de juiste wijze voorbereid – stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten.

Artikel B7: Afwijkende regelingen

Bijzondere regelingen, afwijkend van de in deze cao genoemde bepalingen, zijn toegestaan voor noodzakelijke werkzaamheden:

- a. bij aankomst of vertrek van schepen ten opzichte van;
 1. passagiers en passagiersbagage;
 2. postverkeer;
 3. veevervoer.
- b. aan bederf onderhevige lading.

Bovendien zal in bijzondere gevallen van deze loon- en arbeidsvoorwaardenregeling worden afgeweken, indien hierover tussen de contracterende partijen overeenstemming is bereikt.

⁴ Vaststelling van wijziging in het schema vindt plaats na overleg met de werknemer.

Hoofdstuk II: Arbeidsbeloning

Artikel B8: Toeslagen

1. Alle werkobjecten
In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen hun afdeling van het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt en met inachtneming van de capaciteiten van de betrokkene(n).
2. Schematoeslag
Bij plaatsing in één der van toepassing zijnde werkschema's zal de bijbehorende schematoeslag van toepassing zijn.
3. Mentortoeslag
Een mentor is een werknemer die incidenteel gedurende een bepaalde tijd een aantal mensen begeleidt. Gedurende de werkzaamheden als mentor ontvangt de werknemer een vergoeding van € 9,66 per dag (vanaf 1 januari 2015).
Het voorgaande heeft geen betrekking op werknemers voor wie werkzaamheden als mentor tot hun functie behoren (bijvoorbeeld afdelingschefs).
4. Instrukteursvergoeding
Het instruktorschap heeft betrekking op het geven van instructies aan medewerkers in opleiding, het aanmaken en bijhouden van dossiers van de medewerkers in opleiding (via PDM, dossieropbouw), het adviseren van leidinggevenden daaromtrent en andere, bij deze rol behorende, werkzaamheden.

Het voorgaande heeft geen betrekking op leerlingen en stagiaires. Dit valt namelijk onder het mentorschap.

De instruktorsvergoeding, in de vorm van een dagelijkse bruo toeslag, bedraagt €20,00.

Artikel B9: Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen

1. Percentages
De te betalen extra uren en overuren worden in verband met de kalendermaand-salarissen en ten behoeve van een vereenvoudigde, zoveel mogelijk uniforme, administratieve verwerking noodzakelijkerwijs uitgedrukt in een percentage van het basismaandsalaris.
2. Overuren en normale uren
% van het basismaandsalaris
 - a. Normale uren 0,55% per uur
 - b. Overuren (in procenten van het basismaandsalaris):

	M	D	W	D	V	Z	Z
00.00-01.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
01.00-02.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
02.00-03.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
03.00-04.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
04.00-05.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
05.00-06.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
06.00-07.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
07.00-08.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
08.00-09.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
09.00-10.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
10.00-11.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
11.00-12.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
12.00-13.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
13.00-14.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
14.00-15.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
15.00-16.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
16.00-17.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
17.00-18.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
18.00-19.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
19.00-20.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
20.00-21.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
21.00-22.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
22.00-23.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
23.00-24.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%

- c. Overwerk wordt per dag opgeteld en afgerond naar boven op halve uren (1 overuur of minder af te rekenen als 1 uur) en per betalingsperiode verrekend.
3. Compensatieuren
Met betrekking tot compenserende dagen bij overwerk kan het aantal van 12 dagen worden opgebouwd buiten de feestdagen om (voor feestdagen zie A32).
- Compensatiedagen dienen binnen 12 maanden te zijn opgenomen. Zo niet, dan vervallen deze dagen.
4. Betaling voor arbeid op feestdagen
De betaling van het salaris voor in de arbeidsweek vallende feestdagen is begrepen in de bruto schemamaandsalarissen.
De betaling voor arbeid op feestdagen wordt, voor tijden en diensten die zowel binnen als buiten het voor betrokkene geldende schema liggen, gesteld op 1,20% van het basismaandsalaris per uur.

C SPECIFIEKE BEDRIJFSARTIKELEN**Artikel C1: Arbeidstijden, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden**

De arbeidsweek loopt in principe van maandag 07.45 uur tot zondag 24.00 uur

Het arbeidsetmaal is in principe verdeeld in:

- dagdienst: 7¼ uur, 07.45 – 16.00 uur
 schaft: ½ uur
 avonddienst: 7¼ uur, 15.45 – 24.00 uur
 schaft: ½ uur
 nachtdienst: 7¼ uur, 23.45 – 08.00 uur
 schaft: ½ uur

Artikel C2: Roosters**Rooster kademedewerkers**

Week	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun
1	D	D	D	D	R	X	X
2	A	A	A	A	A	X	X
3	X	D	D	D	D	A	A
4	X	A	A	A	A	X	X
5	D	X	D	D	D	D	A
6	A	X	A	A	A	X	X
7	D	D	X	D	D	D	D
8	A	A	X	A	A	X	X
9	D	D	D	X	D	D	D
10	A	A	A	X	A	X	X
11	D	D	D	D	X	D	D
12	A	A	A	R	X	X	X
13	D	X	D	D	D	D	D
14	A	X	A	A	A	X	X

SHIFTS DELIVERED	D	36	30	36	36	30	30	24	Totaal
									222
	A	36	30	36	30	36	6	12	186
	TOTAL	72	60	72	66	66	36	36	408

De arbeidstijden worden als volgt:

dagdienst	07.00 – 15.15 uur	½ uur schaft
vroege dienst	06.45 – 15.00 uur	½ uur schaft
extra vroege dienst	06.00 – 14.00 uur	½ uur schaft
avonddienst	14.45 – 23.00 uur	½ uur schaft

Het vorenstaande impliceert dat bij overgang op de volgende dienst alle werkzaamheden ononderbroken voortgang zullen vinden, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt

De gemiddelde arbeidsduur per week: 14 weken van 5 diensten van 7,75 uur = 542,5 uur
 Gemiddeld per week is dit: 542,5 : 14 weken = 38,75 uur
 Af: 15,5 roostervrije dagen per jaar (15,5 dagen x 7,75 uur)
 gedeeld door 47 weken = 2,56 uur
 De netto gemiddelde arbeidsduur per week wordt dan: 36,19 uur

- a) Dagdienst maandag tot en met vrijdag
 07.45 – 16.00 uur
 ½ uur schaft

Rooster Port Duty Manager

	ma	di	wo	do	vr	za	zo
1	D			D			
2	D	D	D	D	D		
3							
4		D	D	D		D	D

Afwerken

De werknemers dienen zich, binnen de mogelijkheden van de arbeidstijdenwet (standaardregeling), aansluitend op hun werkschema beschikbaar te stellen voor het afwerken van de op vertrek liggende zeeschepen.

In geval van overschrijding van de normale arbeidsduur dient dit tijdig door de leiding van het bedrijf te worden aangezegd. Het moment van aanzeggen is uiterlijk 1 uur vóór het officiële einde van de arbeidstijd. Betaald wordt de werkelijk gewerkte tijd met een minimum van 1 uur. De afwerkduur bedraagt maximaal 2,25 uur, waarvan 1,5 uur verplicht is.

De ondernemingsraad en vakorganisaties krijgen elk kwartaal een overzicht van die gevallen waarin het afwerken langer dan 1½ uur duurde.

Artikel C3: Verzetten vrije dag

Indien de werknemer, op verzoek van de werkgever, bereid is zijn vrije dag te verzetten, ontvangt de werknemer een vergoeding van 7,75 uur van 0,19% van het basismaandsalaris.

Artikel C4: Extra arbeidsduurverkorting

In aanvulling op het in artikel B 3 gestelde is voor de werknemers van P&O NSF sprake van 4 extra ADV-dagen per jaar. Deze dagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten. Dat wil zeggen: ze zullen, ook bij een eventueel einde dienstverband, als snipperdagen worden behandeld.

Artikel C5: Arbeid op feestdagen

De voortgang van de werkzaamheden op feestdagen dient te allen tijde te zijn gewaarborgd, daartoe is arbeid op deze dagen desverlangd verplicht.

Op Koningsdag (maandag t/m vrijdag), tweede paasdag, hemelvaartsdag of tweede pinksterdag (maandag t/m vrijdag) zal iedere werknemer die is ingeroosterd verplicht dienen te werken. De eventuele roostervrije dagen zullen in overleg diezelfde week ingepland worden. De huidige afbestelregeling blijft van kracht.

De tewerkstelling op feestdagen zal via de ondernemingsraad van het bedrijf worden geregeld. In geval van besteld voor arbeid op een feestdag zal bij opkomen een betaling voor de gehele dienst verschuldigd zijn. Wanneer een roostervrije dag van maandag tot en met vrijdag samenvalt met een feestdag, dan wordt hiervoor door de werkgever een plaatsvervangende vrije dag toegekend.

Artikel C6: Schaft

De schafttijden, waarvan de duur een half uur zal bedragen, zullen in overleg worden geregeld. Na maximaal vijf uur arbeid achtereen dient evenwel gelegenheid tot schaften te worden gegeven.

Artikel C7: Schemapercentage

1. Voor het werken in genoemde schema's zijn de volgende toeslagen op het basismaandsalaris toegepast ter verkrijging van het schemamaandsalaris:
 - a) 29,70% (rooster operationeel personeel);
 - b) 0% (dagdienst);
 - c) 28,46% (rooster pdm-ers);

In geval van wijziging in de arbeidstijdenregeling zal de ploegentoeslag op basis van de overeengekomen systematiek worden aangepast.

2. Tewerkstelling in hogere functie
Ingeval een hoger betaalde functie wordt aangenomen, zal een toeslag worden toegekend ter hoogte van die functie, af te rekenen per dag.

Artikel C8: Overwerk, extra uren, feestdagen

1. Tewerkstelling van werknemers op tijden en dagen buiten voor betrokkenen geldend schema is alleen mogelijk op basis van vrijwilligheid, behoudens in het van afwerkende zeeschepen. Indien blijkt dat dit niet op basis van vrijwilligheid werkt, dan treden partijen wederom in overleg.
2. Ingeval sprake is van arbeid gedurende gehele diensten, vallende buiten het werkschema, bestaat de mogelijkheid dit in tijdvoortijd op te nemen met betaling van het toeslagdeel (= overwerkbetaling per uur minus het loondeel, zie artikel B 9 lid a en b) met dien verstande dat men niet onder de kernbezetting van het team komt. Ook hier treden partijen dan in overleg.
3. Wanneer bij arbeid op feestdagen de voorkeur wordt gegeven aan een vervangende vrije dag en een betaling van 0,65% van het basismaandsalaris voor elk uur, dan bestaat hiertoe de mogelijkheid.
4. Voor bovenstaande artikelen geldt dat er regelmatig, doch minimaal 2 maal per jaar, een evaluatiemoment dient te worden afgesproken.

Artikel C9: Bijzondere vergoedingen

Vergoeding voor opkomen

Worden werknemers, die besteld zijn voor arbeid buiten het werkschema of op feestdagen niet tewerkgesteld, dan is aan hen verschuldigd het loon over de tijd, waarvoor zij zijn besteld, doch niet worden tewerkgesteld op basis van 7,75 uur à 0,55% van het basismaandsalaris.

In geval van besteld, doch niet tewerkgesteld op / in de zaterdagavond/ -nacht, zon- en feestdagavonden/ -nachten wordt over de bestelde tijd bovendien de avond- respectievelijk de nachttoeslag toegekend; het geheel op basis van 0,74% van het basismaandsalaris voor elk uur, waarvoor men is besteld met een minimum van 4 uur.

Afbestellen is alleen mogelijk voor het officiële einde van de arbeidstijd van de laatste dienst voorafgaande aan de dienst waarvoor men is besteld.

Artikel C10: Koudetoeslag

Op dagen dat op Rotterdam Airport bij het KNMI te 07.00 uur v.m. een temperatuur van -5°C of lager wordt gemeten, is voor het gehele volgende etmaal een koudetoeslag verschuldigd van € 2,13 (per 1.1.2015) per gewerkte halve dienst (maximaal € €4,09 per dag).

Artikel C11: Bemanningssterkte

1. De ploegensterkte wordt bepaald door:
 - a. Het type van het schip, de aard van de lading, de omvang van de te verrichten werkzaamheden en de tijdsduur waarbinnen het schip behandeld dient te zijn cq te worden;
 - b. Het vaarschema van de schepen;
 - c. De aankomst- en vertrektijden van de treinen;
 - d. Het patroon van aan te leveren en af te halen weglading gedurende de dag;
 - e. Het verwachte volume en vrachtmix van de inkomende en uitgaande lading van de RoPax, RoRo en Rijnboot;
 - f. Het verwachte volume en vrachtmix van de inkomende en uitgaande treinen;
 - g. Het verwachte volume en vrachtmix van de zgn inkomende en uitgaande dryport;
 - h. Structureel overleg met het Vrachtkantoor m.b.t. verwachte vrachtvolumes/mix;
 - i. Het aantal beschikbare mensen in dienst van P&O Ferries en beschikbare inhuur;
 - j. De beschikbare hulpmiddelen, respectievelijk de toegepaste mechanisatie;
 - k. De plaats waarin/waaruit de goederen verwerkt moeten worden;
 - l. De weersomstandigheden;
 - m. Een ploegsterkte wordt bepaald zodat werknemers op een veilige en efficiënte manier kunnen werken. Veiligheid, lichamelijke en geestelijke belasting spelen hierin een voorname rol.
2. Een vaste omschrijving van de bemanningssterkte voor ieder afzonderlijk geval is – op grond van het bovenstaande – niet te geven.
3. PDM/COSQ/VAB leden zullen iedere ochtend om 09.00 uur de benodigde bezetting vaststellen voor de avonddienst van die dag en de dag- en avonddienst van morgen, opdat er net zoveel mensen ingezet zullen worden als de hoeveelheid verlangt. Indien nodig kan de bezetting van de avonddienst van de avonddienst van morgen, de volgende dag nog bijgesteld worden. PDM heeft het laatste woord bij het vaststellen van de definitieve planning. Dynamisch plannen en flexibele inzet teams zorgt voor een efficiënte en effectieve uitvoering van de werkzaamheden, met dien verstande dat op het schip vooralsnog de verhouding 1 chauffeur staat tot twee sjorders bij het laden gewaarborgd is.
4. Bij een ziekmelding van een werknemer zal tot vervangende inhuur worden overgegaan. Indien dit niet mogelijk is zal dit door de PDM gecommuniceerd worden met COSQ/VAB leden.
5. Het is mogelijk dat inhuur-medewerkers hun avonddienst twee uur eerder zullen aanvangen (12:45), waardoor de 'turn around'-tijd van de schepen verlaagd kan worden.

Artikel C12: Aanvullende bepaling met betrekking tot vakantieregeling

De "vakantiedagen" (in principe de 3 weken vakantie) zullen op door de werkgever te bepalen dagen, zoveel mogelijk tussen 1 mei en 1 oktober, desgevraagd aaneengesloten, worden genoten. Het opnemen van de snipperdagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.

De vakantiedagen (het totale aantal) zullen in principe evenredig verdeeld, naar rato van het aantal verschillende in het werkschema voorkomende diensten, over dag-, avond- en nachtdiensten en over de maandag tot en met de zondag worden opgenomen. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen. Voor deze vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar. P&O NSF BV behoudt het recht om tijdens een volgend CAO overleg op de verjaringstermijn terug te komen.

De werknemers worden tot uiterlijk 7 januari van het nieuwe vakantiejaar in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) binnen één maand de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.

Artikel C13: Aanvullende bepalingen met betrekking tot uitgangspunten werkgelegenheid / arbeidsplaatsen.

1. Bij het aanstellingbeleid zullen, na toepassing van de interne selectieprocedure, kandidaten uit andere sectoren uit de haven voorrang krijgen boven derden. De bestaande selectiecriteria blijven echter onverkort van toepassing.
2. De onderneming zal zich conformeren aan tussen partijen in het kader van de gehele haven te treffen regelingen betreffende oplossingen van de werkgelegenheidsproblematiek.
3. Op verzoek van de bij deze betrokken vakorganisaties is de onderneming bereid eenmaal per jaar met de erkende vakorganisaties over de huidige en toekomstige werkgelegenheid overleg te plegen.
4. Partijen nemen als uitgangspunt het feit, dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald. Eenmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld de onderneming te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.

Artikel C14: Aanvullende bepaling met betrekking tot kort verzuim

Voor zover de in artikel A31 genoemde, niet te voorziene gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de werknemer roostervrije dag, blijft de kort verzuimregeling onverminderd van kracht, met dien verstande dat het kort verzuim aansluit aan de betrokken vrije dag(en).

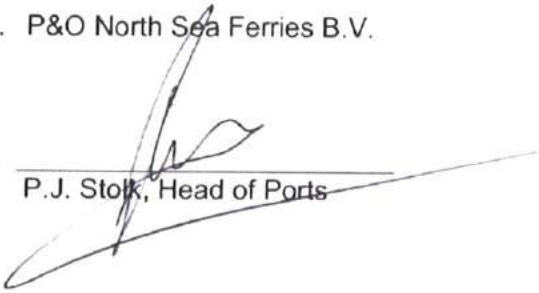
Aldus overeengekomen en getekend te Europoort Rotterdam
d.d. 31 mei 2021


partij ter ene zijde

partijen ter andere zijde

1. P&O North Sea Ferries B.V.

1. FNV Sector Havens


P.J. Stolk, Head of Ports


N. Stam, bestuurder



Bijlagen

Bijlage B I: Functielijst operationele afdeling en functie beveiligingsbeambte

Onderstaande functielijst is van toepassing, tenzij tussen partijen anders is overeengekomen.

Functiegroep A

1. Operator zonder MBO 2 STC diploma 'Medewerker Havenoperaties' (of hieraan gelijkstaand), in bezit van rijbewijs BE, die wordt opgeleid en ingezet kan worden voor sjourwerkzaamheden en voor werkzaamheden bij de trein/kraan.
2. Operator in bezit van MBO 2 STC diploma 'Medewerker Havenoperaties' (of hieraan gelijkstaand), in het bezit van rijbewijs BE die ingezet kan worden voor sjourwerkzaamheden en voor werkzaamheden bij de trein/kraan.
3. Operator zoals bedoeld in A2 met tenminste 12 maanden ervaring in A2, bij gebleken geschiktheid doormiddel van COSQ evaluatie.
4. Operator zoals bedoeld in A3 met tenminste 12 maanden ervaring in A3, bij gebleken geschiktheid doormiddel van COSQ evaluatie.

Functiegroep B

- 1a. Terminalwerkers die voldoen aan het gestelde onder A 4 en tevens werkzaamheden verrichten waarvoor een grotere vakbekwaamheid of ervaring vereist is;
- of
- 1b. Terminalwerkers, 2 jaar werkzaam volgens A 4, in het bezit van het rijbewijs B/E en het certificaat havenwerker, die tevens regelmatig worden tewerkgesteld op mechanische hef- of transportwerktuigen.
- of
- 1c. Terminalwerkers, 2 jaar werkzaam volgens A 4, die in opleiding zijn voor andere functies. Indien de opleiding niet met goed gevolg wordt afgerond, volgt terugplaatsing in groep A 4.
-
2. Na 36 maanden geplaatst te zijn in groep B 1.

Functiegroep C

1a. Terminalwerkers die tevens een reservefunctie bekleden, met name chauffeurs (werkzaam zowel op de wal als aan boord van schepen, in het bezit van het rijbewijs en het certificaat terminaltrekkerchauffeur), mobiele kraandrijver, heftruckchauffeur, controleur/checker en meewerkend ploegleider en schriftelijk als zodanig door de werkgever zijn aangesteld. Daartoe hebben zij een opleiding van minimaal 6 maanden gevolgd.

of

1b. Terminalwerkers belast met onderhoud en speciale taken als kabelgast (zonder certificaat) die schriftelijk als zodanig zijn aangesteld.

2a. Na 18 maanden werkzaam te zijn geweest in C 1

of

2b. Terminalwerkers die een vaste aanstelling krijgen als chauffeur, mobiele-kraandrijver, heftruckchauffeur, controleur/checker en meewerkend ploegleider.

of

2c. Terminalwerkers, die belast zijn met onderhoud en speciale taken als kabelgast (met certificaat) en schriftelijk als zodanig zijn aangesteld.

Functiegroep D

1. Terminalwerkers, die met inbegrip van het gestelde onder de groepen B en C, kunnen worden ingezet als hetzij ladingcontroleur hetzij mobiele – kraandrijver (reachstacker). Aanstelling in deze groep is ter beoordeling van de werkgever.

2a. Terminalwerkers, die met inbegrip van het gestelde onder de groepen B en C, kunnen worden ingezet als ladingcontroleur, na 36 maanden werkzaam te zijn geweest in D1.

of

2b. Terminalwerkers, die een zogenaamde reservefunctie hebben als teamleader, met aanstelling, en in deze functie dienst kunnen doen aan de wal en binnen de schepen. Daartoe hebben zij een opleiding gevolgd van minimaal 6 maanden, waarin hun geschiktheid gebleken moet zijn. Aanstelling in deze groep is ter beoordeling van de werkgever.

Functiegroep E

Terminalmedewerkers die alle voorkomende werkzaamheden zoals benoemd in functiegroep A t/m D verrichten.

- Inschaling ter beoordeling van de werkgever/PDM – naar behoefte –
- Een reserve functie telt hierbij niet mee

Functiegroep F

COSQ GATE; Het dusdanig leiding geven aan de Gate werkzaamheden, het verrichten van betreffende administratieve werkzaamheden en het communiceren met andere interne disciplines en externe bronnen op dat de check in & check out service aan de Freight Customer op een veilige, efficiënte en effectieve wijze bereikt en meetbaar wordt.

COSQ; Het dusdanig leiding geven aan de operationele werkzaamheden aan boord van de schepen en op de kade, het verrichten van betreffende administratieve werkzaamheden en communiceren met andere interne disciplines en externe bronnen opdat operationele doelstellingen op een veilige, efficiënte en milieu verantwoorde wijze bereikt en meetbaar wordt.

Functiegroep G

PORT DUTY MANAGER; De Port Duty Manager dient er voor te zorgen dat alle aspecten van Customer Operations dusdanig veilig , effectief en efficiënt worden beheerd dat hiermee aan de dagelijkse eisen van de afdeling Port wordt voldaan en er binnen kaders van het budget en KPI's geopereerd wordt. Vanzelfsprekend staat het verlenen van hoogwaardige klantenservice hierbij voorop.

Algemeen

Voor werknemers, geplaatst in de functiegroepen C t/m E, kan sjoeren in voorkomende gevallen onderdeel uitmaken van de werkzaamheden.

Bijlage B II: Salarissen operationeel personeel

Onderstaande salarissen zijn van toepassing tenzij tussen partijen anders is overeengekomen.

Algemeen

Alle in de bijlage B II genoemde salarissen zijn inclusief een vergoeding van € 23,65 per maand voor reiskosten ingevolge woon-werkverkeer voor die werknemers, wier vervoer tussen de woning en de plaats van de werkzaamheden niet door de werkgever wordt verzorgd (de niet-pendelaars).

Onderstaande salarissen zijn van toepassing tenzij tussen partijen anders is overeengekomen.

	1-1-2017	1-1-2018	1-1-2019
Terminalwerkers	0,36%	1,34%	1,68%
		2%	2%
A 1	2,797.09	2,891.26	2,998.63
A 2	2,832.78	2,928.15	3,036.89
A 3	2,862.52	2,958.90	3,068.78
A 4	2,896.44	2,993.96	3,105.15
B 1	2,937.75	3,036.66	3,149.43
B 2	2,966.65	3,066.53	3,180.41
C 1	2,982.94	3,083.37	3,197.87
C 2	3,041.47	3,143.87	3,260.62
D 1	3,077.01	3,180.60	3,298.71
D 1 oud	3,084.11	3,187.95	3,306.34
D 2	3,154.62	3,260.83	3,381.92
D 2 oud	3,163.44	3,269.95	3,391.39
E 1	3,208.07	3,316.08	3,439.23
E 2	3,241.67	3,350.81	3,475.24
Customer Operations Supervisor Quay (COSQ)			
F 1	3,314.01	3,425.59	3,552.80
F 2	3,394.19	3,508.46	3,638.75
F 3	3,474.37	3,591.35	3,724.71
F 4	3,554.28	3,673.95	3,810.38
Port Duty Manager (PDM)			
G 1	3,634.72	3,757.10	3,896.62
G 2	3,714.90	3,839.97	3,982.57
G 3	3,795.07	3,922.84	4,068.51
G 4	3,875.26	4,005.73	4,154.49
G 5	3,955.43	4,088.60	4,240.44

	01/01/2020	01/01/2021
Terminalwerkers	1,73%	1,12%
A 1	3.050,51	€ 3.084,68
A 2	3.089,43	€ 3.124,03
A 3	3.121,87	€ 3.156,83
A 4	3.158,87	€ 3.194,25
B 1	3.203,92	€ 3.239,80
B 2	3.235,43	€ 3.271,67
C 1	3.253,19	€ 3.289,63
C 2	3.317,03	€ 3.354,18
D 1	3.355,78	€ 3.393,36
D 1 oud	3.363,54	€ 3.401,21
D 2	3.440,43	€ 3.478,96
D 2 oud	3.450,06	€ 3.488,70
E 1	3.498,73	€ 3.537,92
E 2	3.535,36	€ 3.574,96
Customer Operations Supervisor Quay (COSQ)		
F 1	3.614,26	€ 3.654,74
F 2	3.701,70	€ 3.743,16
F 3	3.789,15	€ 3.831,59
F 4	3.876,30	€ 3.919,71
Port Duty Manager (PDM)		
G 1	3.964,03	€ 4.008,43
G 2	4.051,47	€ 4.096,85
G 3	4.138,90	€ 4.185,26
G 4	4.226,36	€ 4.273,70
G 5	4.313,80	€ 4.362,11

Bijlage B III Ploegentoeslag

Wijze van berekenen van de hoogte van de ploegentoeslag (operationeel personeel; laden en lossen).
De systematiek van berekening in de toeslag is als volgt:

35	07.00 uur dagdiensten	x	0,75	uur van	0,19	% Bms	4,988
0	06.00 uur dagdiensten	x	1,75	uur van	0,19	% Bms	0,000
35	avonddiensten	x	6,50	uur van	0,19	% Bms	43,225
5	zaterdagdagdiensten	x	7,75	uur van	0,34	% Bms	13,1750
1	zaterdagavonddienst	x	4,50	uur van	0,65	% Bms	2,9250
		x	3,25	uur van	0,34	% Bms	1,1050
0	zaterdagnachtdienst	x	7,75	uur van	0,65	% Bms	0,0000
4	zondagdagdienst	x	7,75	uur van	0,65	% Bms	20,1500
2	zondagavonddienst	x	7,75	uur van	0,65	% Bms	10,0750
0	zondagnachtdienst	x	7,75	uur van	0,19	% Bms	0,0000
						Totaal	<u>95,6425</u>
14	weeks schema		<u>95,64</u>		<u>52,18</u>		
			14	X	12	X	is 29,70%



Bijlage B IV: Tewerkstellingsafspraken Tijdelijke Inhuurkrachten P&O Ferries (TIP)

Op de TIP zijn de volgende voorwaarden van toepassing:

- P&O North Sea Ferries B.V. stelt een pool samen van maximaal 20 personen;
- De pool is in werking getreden op 10 december 2020;
- De werknemers in deze pool worden ingezet als sjorder en worden daarmee in loongroep A1 (deze functiecategorie is van toepassing op werknemer die voornamelijk sjorwerkzaamheden verrichten (operator));
- De betreffende werknemers (schooljongens) die die pool vullen, dienen een volwaardige en deugdelijke voltijdopleiding genieten voor de duur van tenminste 1 schooljaar. Hen zal in augustus (en desgevraagd ook in februari) gevraagd worden een inschrijvingsbewijs aan P&O North Sea Ferries B.V. te overhandigen;
- Gepoogd wordt om de betreffende werknemers een deugdelijke interne opleiding te laten volgen in de vakantie;
- De hierboven genoemde interne opleiding zal plaatsvinden boven de gebruikelijke ploegensterkte;
- De betreffende werknemers zullen tijdens hun werkzaamheden in ieder geval gekoppeld worden aan een ervaren persoon;
- Maandelijks zal een overzicht van de inzet van de betreffende werknemers door de PDM worden overhandigd aan het VAB van P&O North Sea Ferries B.V.;
- P&O North Sea Ferries B.V. zal de Tijdelijke Inhuurkracht meenemen in de berekening zoals genoemd in artikel A11: 'werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden'.

Bijlage B V: Protocollaire afspraken 2009-2010

Onderhandelingsresultaat cao-overleg P&O North Sea Ferries B.V. (P&O)

1. Een cao met een looptijd van 2 jaar, te weten van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010.
2. De cao kan per e-mail worden opgezegd onder de voorwaarde dat over en weer een ontvangstbevestiging wordt verzonden.
3. In deze cao zal het gekende systeem van prijscompensatie worden gehandhaafd. Dit houdt in dat de lonen per 1 januari 2009 met 2,53% zijn verhoogd en per 1 januari 2010 met 0,4%.
4. De werkgever is bereid onder voorwaarden deel te nemen aan een sector cao voor de RoRo sector. Deze cao dient de minimum arbeidsvoorwaarden voor de sector te regelen zodat concurrentie op arbeidsvoorwaarden kan worden voorkomen.
5. De werkgever is bereid om dit jaar (2010) een eenmalige bruto uitkering te doen van € 1.350,00.
6. P&O North Sea Ferries B.V. staat positief ten opzichte van het ontwikkelen van een Veiligheids Certificaat Haven (VCH) waardoor de veiligheid in de havens kan worden vergroot. Het VCH zal een gelaagde structuur kennen: algemene kennis van het veilig werken in de haven en specifieke kennis van – en ervaring met het veilig werken in een RoRo-bedrijf. Certificering vindt plaats op basis van door de sector (werkgevers/vakbonden) opgestelde eindtermen.

De opleidingen hiervoor zullen complementair (aanvullend) zijn op de reguliere instructies vanuit het bedrijf en ondersteunt de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven voor wat betreft de veiligheid van haar operationele werknemers.

P&O North Sea Ferries B.V. wijst participatie in, en een financiële afdracht aan de Stichting Veilige Haven (SVH) niet bij voorbaat van de hand. Op dit moment is er bij P&O North Sea Ferries B.V. geen duidelijk beeld bij de doelstellingen en mogelijkheden van SVH. 2010 (en langer indien nodig) zal worden benut om de doelstellingen, mogelijkheden, visie en eventuele financiële bijdrage verder te onderzoeken. P&O North Sea Ferries B.V. zal in 2010 éénmalig € 5.000,00 betalen aan de Stichting Veilige Haven.

7. Momenteel bestaat er nog geen duidelijk beeld bij het introduceren van een O&O fonds. Daarom zullen de mogelijkheden van een O&O fonds op haalbaarheid, doelmatigheid, voorwaarden en financiële consequenties onderzocht worden.
8. P&O North Sea Ferries B.V. neemt momenteel de gedifferentieerde WGA premie in voor haar rekening. Mocht de premie substantieel wijzigen, dan kan P&O North Sea Ferries B.V. de betaling ter discussie stellen.

9. In een paritaire werkgroep zullen, in eerste instantie binnen de sector, met de optie dit op termijn havenbreed te trekken, cao-partijen de pensioenproblematiek bespreken en oplossingen in kaart brengen. Daarbij zullen worden betrokken:
- de huidige stand van zaken m.b.t. de pensioenen van deelnemers in de B- regeling;
 - de mogelijke vrijval van de Stivu – premie per 1 juli 2010, waarbij één van de mogelijkheden is om tot een uniforme regeling te komen voor de sector Havens en de cao's die ook betrokken waren bij het pensioenakkoord van 9 december 1996, om de volledige initiële onderhandelingsruimte (3%) in te zetten (nadat de STIVU-premie niet betaald hoeft te worden) voor individuele opbouw van dekking AOW-gat in de vorm van extra pensioenopbouw of anderszins;
 - de plannen van de overheid om de pensioenleeftijd te verhogen en
 - de mogelijke vanuit de SBPVH beschikbaar komende gelden voor de B-regeling.

In deze werkgroep zal tevens worden nagegaan of voor P&O North Sea Ferries B.V. tot een levensfase bewust personeelsbeleid kan worden gekomen. Voor het einde van dit jaar, zal m.b.t. het bovenstaande wederom met de bonden in overleg getreden worden.

10. Weather Depending Lashing. Wat betreft WDL kan de ploegensterkte met maximaal 2 (B) of 3 (C) sjorders opgehoogd worden, de gemaakte afspraak is als bijlage toegevoegd bij dit onderhandelingsresultaat. Wel wil de bestuurder (Peter Stolk) in december 2010 de weekenddagen en maandagdagdienst m.b.t. de WDL aantallen met jullie evalueren.
11. Uitbetalen van snipperdagen. Snipperdagen worden met uitzondering uitbetaald. In de cao zal de reeds overeengekomen berekeningswijze bij uitbetaling worden vastgelegd.
12. Afsproken is dat bij verlenging van de dienst voor een bepaalde tijdsduur (1,5 uur) dit van toepassing is op alle werknemers van de desbetreffende ploeg.
13. Werkschema. Het huidige werkschema met als aanvangs- en eindtijden van respectievelijk 07.00 uur tot 15.15 uur en 14.45 tot 23.00 uur, zoals geïntroduceerd tijdens de proefperiode, zal worden voortgezet. Daarnaast zal een verschuiving van het aantal medewerkers op dienst gedurende het 14-weeks rooster, zoals beschreven in bijlage 1, van toepassing zijn. Verder zal op basis van het huidige ladingaanbod en vaarschema, het aantal shifts, zoals afgesproken tijdens de proefperiode, gehandhaafd blijven.

Op basis van het huidige ladingaanbod en vaarschema zijn partijen in overleg gekomen tot een reductie van 44 shiften per week, van 417 naar 373 shiften, welke de ploegensterkte van de Pride schepen, het ms Norsky, de kraansterkte, de poortbezetting en bezetting in de controle onder normale omstandigheden behelst. Deze 373 diensten fungeren als ondergrens van het aantal shiften. Uitzonderingen op deze ondergrens zullen zijn W.D.L. sjorcategorieën B en C bij alle inkomende en uitgaande schepen (zie punt 10), een wijziging in de scheepsconfiguratie en een gewijzigd ladingaanbod op zowel de schepen als bij de kraan. Afspraak hierbij is daarbij ook dat bij een groter ladingaanbod ploegen worden aangevuld met meer medewerkers. In deze gevallen kunnen de 373 diensten naar boven worden opgeplust. E.e.a. zal in overleg plaatsvinden tussen bestuurder P&O North Sea Ferries B.V. en de BAB leden en indien nodig met de vakbondsbestuurder.

14. Op korte termijn (voor eind 2010) zal een inventarisatie worden gemaakt van de werkzaamheden welke men uitvoert en de van toepassing zijnde loonschaal. Uitgangspunt is 'gelijk werk, gelijk loon' met in achtneming van de bestaande functielijst/opbouw en salarissen.
15. De bestaande procedure voor het inroosteren van 6 ADV-dagen blijft gehandhaafd, waarbij bij er rekening mee gehouden wordt, dat men nooit langer dan 6 dagen achter elkaar werkt. De overige ADV-dagen blijven vrij opneembaar.
16. Mochten zich in de toekomst vacatures voordoen, dan zal bekeken worden of prioriteit gegeven kan worden aan werkloze havenarbeiders, waarbij er sprake moet zijn van een goede match tussen de vaardigheden van de werknemer en vereiste vaardigheden voor de functieervulling.
17. De directie blijft de nodige coulance betrachten met het verlenen van verlof bij overlijden in de familiale kring in de eerste graad.
18. Mochten zich in de toekomst operationele en/of commerciële veranderingen voordoen, dan zal op de mogelijk meest korte termijn in overleg toegewerkt worden naar een proefrooster, dat implementatie van deze wijzigingen mogelijk maakt.
19. De werkgever zal niet meer terugkomen op bepaalde bestaande afspraken zoals:
 - Meervergoeding;
 - toeslag weekend verzwaring;
 - tijdstip ingang avonddiensttoeslag.Wel kan de directie deze onderwerpen weer agenderen.

Europoort, 2 oktober 2010

Bijlage BVI: Protocolaire afspraken 2010-2012

1. Over de periode 2012 zal een eenmalige uitkering van € 350,00 in 2011 en € 350,00 in 2012 plaatsvinden, ter compensatie van gewijzigde werkprocessen.
2. Op basis van de op dit moment lopende inventarisatie, zullen de werknemers die dezelfde functie(-s) uitvoeren maar een lager salaris ontvangen alsnog het hogere salaris gaan ontvangen. De betaling zal geschieden met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2012, uiterlijk 1 maand na goedkeuring van de cao.
3. Directie zal er op toezien dat Aegon de juiste informatie tijdig verstrekt aan de werknemers met betrekking tot de berekeningen en pensioenoverzichten.
4. Zodra er van overheidswege duidelijkheid is geschapen m.b.t. de (verhoging van de) AOW leeftijd zullen partijen in overleg treden over de financiële consequenties hiervan. Hierbij kunnen worden betrokken de eventuele afspraken binnen SVBPVH ter zake.
5. Het Bedrijfsafdelingsbestuur zal voor het cao-overleg 2013 en verder met een nieuw roostervoorstel komen.
6. De huidige afspraken m.b.t. Weather Dependant Lashing blijven van toepassing. Echter het eerder dit jaar ingezette constructieve overleg tussen BAB en Port Duty Managers met het doel, waar mogelijk, af te wijken van de afgesproken inzet van extra mensen, zal worden gecontinueerd. Concreet heeft dit jaar dat overleg er toe geleid dat in het geval van lagere vrachtvolumes (met name in het weekend), waar mogelijk het aantal extra in te zetten extra mensen naar beneden bijgesteld kon worden.
7. De werkgever zal er op toezien, dat de inmiddels verbeterde communicatie m.b.t. ploegensterktes en vergeven van functies in het geval van overwerk, gecontinueerd wordt.
8. De werkgever zal voor 1 april 2013 inzicht verlenen hoeveel medewerkers eventueel met voorrang tewerkgesteld zouden kunnen worden bij RWG/ DP World.
9. Afsproken is dat bij verlenging van de dienst voor een bepaalde tijdsduur (1,5 uur) dit voor alle werknemers van de desbetreffende ploeg geldt.

Bijlage B VII: Protocolaire afspraken 2014 – 2016

Periode

Een cao met een looptijd van 3 jaar ingaande 1 januari 2014 met handhaving van automatische prijscompensatie volgens het gekende systeem.

Werkgelegenheidsgarantie

Gedurende 5 jaar garandeert de directie, behalve ingeval van disfunctioneren, de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die gedurende de looptijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij volumes t.o.v. 2013 met meer dan 20% dalen. Wanneer er sprake is van overcompleteid, zal overleg volgen met de betrokken vakbonden over de noodzaak om personeel af te laten vloeien. In dat geval zal de huidige (2009) kantonrechttersformule van toepassing zijn.

Ploegensterkte

Uitgangspunt bij het bepalen van de ploegensterkte is een balans te vinden tussen de kosten van een behandelde vrachttrein, de service die de klant verwacht en de veiligheid en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. De huidige ploegensterkte blijft grotendeels gehandhaafd, vooropgesteld dat de flexibiliteit bij het behandelen van de diverse objecten gehandhaafd blijft. De verdeling gedurende de week is als volgt aangepast.

- Van dinsdag t.m. zaterdag in de Dag in de maandag, dinsdag en donderdag in de Avond de kraanploeg met 1 Reachstacker –chauffeur te verhogen. Door bovenstaande aanpassingen denken we de huidige ontstane groei en de verwachte uitbreiding van het spoor met de Warschaw trein op te kunnen vangen.
- Bij de behandeling van breakbulk (hout etc) zullen t.m 4 wagons geen extra mensen worden ingezet.
- Met de komst van de Estraden op de route Europoort-Teesport en het voorgestelde vaarschema (bijlage III) zal een proefperiode van ca 3 maanden worden aangegaan, waarbij de in bijlage I vermelde ploegensterkte zal gelden. Wekelijks (b.v.k. op vrijdag) zullen VAB en management de bezetting en het vaarschema evalueren. Deze proefperiode is noodzakelijk omdat het VAB er niet van overtuigd is dat met de voorgestelde bezetting alle werkzaamheden tijdig uitgevoerd kunnen worden. Indien noodzakelijk zal uiteraard gedurende de proefperiode de ploegensterkte bijgesteld gaan worden.
- Op zondag in de Avond wordt gestart met 2 Controleurs Poort, tenzij het aantal Selfdrives hoger dan 50 is, in dat geval wordt teruggevallen naar 3 Controleurs. Ook dit is in bijlage I opgenomen.

Het VAB is ook niet overtuigd van het feit dat alle treinen wanneer deze voor afvaart arriveren in het weekend ook behandeld zullen gaan worden. De directie wil ook in dit kader een proefperiode van 3 maanden aangaan (1 januari 2015 – 1 april 2015). Dit om vast te kunnen stellen hoeveel van de in het weekend binnenkomende treinen dezelfde dag behandeld kunnen gaan worden. Dit is afhankelijk van de tijd van binnenkomst en van de hoeveelheid treinen die behandeld moeten worden. Aangezien de ontwikkelingen op het spoor volop in beweging zijn, zal tijdens de proefperiode ook de impact hiervan geëvalueerd blijven worden.

Het geldende WDL-schema blijft van toepassing, wel zal op basis van volume- aanbod/cargo-mix, zoals al geruime tijd gebruikelijk met het VAB overlegd worden over de noodzaak tot extra inzet.

Bij een wijziging en/of verschuiving van de werkzaamheden moet de mogelijkheid blijven bestaan om de ploegensterkte aan te passen, maar slechts alleen in samenspraak met het V.A.B.

Het principe van de tussendienst blijft als volgt gehandhaafd:

- o maximaal 4 man op maandag, dinsdag en donderdag;
- o maximaal 2 man op woensdag en vrijdag.

Werkrooster

Naar aanleiding van uw opmerkingen aangaande het rooster, stelt de directie de volgende wijzigingen voor (zie bijlage 2):

In week 1 is opnieuw een ADV dag op de vrijdag opgenomen. De eerder voorgestelde avonddienst op woensdag in week 3 is geschrapt en de eerder in week 9 op een woensdag voorgestelde avonddienst is gewijzigd in een dagdienst. Echter, om het rooster beter in balans te krijgen blijft de mogelijk bestaan medewerkers om te spullen van de dag naar de avond tegen de gebruikelijke vergoeding van 4 uur compensatie. Verder is afgesproken dat hierbij de volgende procedure toegepast zal gaan worden:

- o Allereerst zal een beroep op vrijwilligers gedaan worden;
- o Mochten er dan nog tekorten zijn, dan kan besloten worden medewerkers vanuit de dag om te spullen;
- o Uiteraard geldt dit alleen indien er voor de dagdienst vervolgens niet ingehuurd hoeft te worden.
- o Medewerkers krijgen de voorgestelde vergoeding alleen dan uitgekeerd op het moment dat zij ook daadwerkelijk zijn omgespild

De berekeningsmethodiek voor de dienstroostertoeslag zal ongewijzigd blijven.

Ouderenbeleid

P&O North Sea Ferries wil, onder de voorwaarde dat gebruik gemaakt kan worden van de SVBPVH bijdrage aan salaris- en pensioenkosten van maximaal € 12.500,00, kade medewerkers geboren in 1950 – 1959 en die voldoen aan de voorwaarden voor deelname, in de gelegenheid stellen gebruik te maken van de Senioren Haven Fit regeling met stimuleringspremie. In dit kader wordt medewerkers de mogelijkheid geboden 40% minder te gaan werken onder volledige pensioenopbouw en tegen 90% van het huidige bruto schema salaris. Hiertoe zal P&O een overeenkomst (bijlage 4) moeten sluiten met de SVBPVH overeenkomstig onderstaande cao-afspraken:

- o Regeling kan ingaan na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar;
- o Gedurende 2 jaren 90% van het bruto schemamaandsalaris; 60% werken; 100% pensioenopbouw, daarna wordt het arbeidscontract beëindigd;
- o Apart rooster, waarbij men op basis van behoefte op maandag, woensdag en vrijdag (Dag of Avond) tewerkgesteld wordt;

- Men behoudt 60% van de snipperdagen. Oudere verlofrechten (opgebouwd op basis van 100%) moeten zijn opgenomen voordat de werknemer gebruik gaat maken van de regeling. Ouderendagen (Artikel A29 & A30), ADV, pro rata bij deelname;
- Overwerken is niet toegestaan;
- De vrijgevallen vrije dagen worden vast ingeroosterd op dinsdag of donderdag;
- Geen indeling gedurende het weekend;
- Handhaving dienstroostertoeslag op pro rata basis van 60% werken, huidige ploegentoeslagberekening en nieuw in te voeren rooster;
- Vervanging op basis van behoefte door jongeren, zie onder;
- Deze aanvulling op de Senioren/Haven-Fit-regeling geldt in eerste instantie voor de jaargangen 1950 tot 1955, voor de jaargangen van 1955 tot 1960 zal de regeling ook van toepassing zijn, mits er op fiscaal en/of juridisch terrein geen wijzigingen zijn;
- De financiële details van de Senioren Haven Fit Regeling, liggen voor de betrokken medewerkers ter inzage.

Voor het optrekken van het inkomen van deelnemers voor de Senioren Haven Fit Regeling van 85% naar 90%, zal voor de groep 1950-1959 (maximaal 24 personen) de STIVU-reserve aangewend worden. Een financiële verantwoording zal op deelnemersniveau ter inzage gegeven worden (extra kosten ivm 5% verhoging). Het deel van de STIVU-reserve dat na deze exercitie overblijft zal worden aangewend voor een eventuele regeling voor medewerkers met geboortjaar 1960 en jonger.

Vanwege de steeds ouder wordende populatie op de Kade en als gevolg van de Senioren-Fit-regeling, wil de directie meer jongerengaan aanstellen. Zij zullen gedurende 2 jaar middels een 80% jaarcontract naar behoefte ingezet kunnen worden, dat laatste houdt in dat men of alleen gedurende de dagdienst of alleen gedurende de avonddienst, dan wel een combinatie van beiden voor 4 diensten per week ingezet kan worden. Na de twee jaar zullen zij, bij gebleken geschiktheid (opleiding MBO2, STC), in een vaste ploeg ingedeeld worden met een vaste aanstelling. Er zal bij aanneming, bij gelijke geschiktheid, voorkeur gegeven worden aan familie van eigen personeel.

Eenmalige uitkering

Alle inspanningen die het afgelopen jaar zijn gedaan en de efficiency slagen die we (hebben) kunnen maken leiden er toe dat de Directie een eenmalige uitkering van € 1.250,00 bruto zal doen met het salaris van januari 2015 (of later afhankelijk van tijdstip van overeenkomen cao)

Aanpassing WW

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao op dit punt opgebroken.

Stichting Veilige Haven en VCH

De werkgever verklaart hierbij deel te blijven nemen aan het Veiligheid Certificaat Havens zoals dat inmiddels is ontwikkeld. De werkgever zal hiervoor jaarlijks de inmiddels vastgestelde bijdrage van € 70,00 per werknemer aan de Stichting Veilige Haven betaalbaar stellen. De werkgever verkrijgt jaarlijks inzicht in de aanwending van deze bijdrage. Op basis van dit inzicht kan het af te dragen bedrag naar beneden bijgesteld worden. Voorwaarde is dat de opleiding voor alle werknemers vallende onder deze cao toegankelijk is en iedereen vallend onder deze cao de mogelijkheid krijgt om het certificaat te behalen.

Sector cao

De Directie vindt het belangrijk binnen de RORO-sector een gelijk speelveld te creëren en stelt dan ook voor gedurende de looptijd van deze cao de mogelijkheden van een Sector cao verder te onderzoeken. De Directie is verder bereid in geval van nood (gevaar van overcompleteid), dan wel in dringende gevallen, zich in te zetten om 'collegiale in- en uitleen' in de sector te bewerkstelligen.

Bijlage B VIII: Protocolaire afspraken 2017 – 2019

Looptijd

De Cao heeft looptijd van 1 januari 2017 – 31 december 2019.

Prijscompensatie

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zijn op 1 januari 2017 de lonen en alle in deze CAO in geld uitgedrukte toeslagen met 0,36%, per 1 januari 2018 met 1,34% en per 1 januari 2019 met 1,68% verhoogd, gebaseerd op de consumentenprijsindexcijfer (reeks alle huishoudens – afgeleid) volgens het zogenaamde 'gekende' systeem (refertemaand: telkens oktober).

Loonontwikkeling

De basismaandsalarissen en alle in deze CAO in geld uitgedrukte toeslagen zullen per 1 januari 2018 en per **1 januari 2019 met 2% verhoogd worden**. De verhoging per 1 januari 2018 zal met terugwerkende kracht uiterlijk in het juni salaris verwerkt worden. Een eenmalige uitkering van bruto 500 euro wordt per 1 juni 2018 uitbetaald.

Werkgelegenheidsgarantie

Gedurende 5 jaar (tot en met 31 december 2023) garandeert de directie, behalve ingeval van disfunctioneren, de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die gedurende de looptijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij volumes t.o.v 2013 met meer dan 20% dalen. Wanneer er sprake is van overcompleteid, zal overleg volgen met de betrokken vakbonden over de noodzaak om personeel af te laten vloeien. In dat geval zal de huidige (2009) kantonrechttersformule van toepassing zijn.

Optas A regeling aanpassen

De premiestaffel van de optas A regeling is met ingang van 1 januari 2018 verhoogd naar 85% van het staffelbesluit 2014 (3%) en de premiestaffel van de B regeling is gehandhaafd, waardoor voor beide regelingen de spaarpremie in het laatste cohort is aangepast. Aanpassing per 1 januari 2020 (verhoging premiestaffel van de optas A regeling naar 90%) zal in vroegtijdig stadium met OR worden opgenomen.

Functiegroep D2 en E

FNV Havens heeft tijdens het CAO-overleg het verzoek ingediend om voor een groep van 16 medewerkers alsnog te kijken of de huidige functie-indeling van D1 naar D2 of van D2 naar E nog juist is. Partijen zijn overeengekomen dat dit onderzoek binnen zes weken na accordering van de CAO is afgerond. De uitkomsten zullen aan CAO-partijen voorgelegd worden. Indien de werkgroep van mening is dat de inhoud van de functiegroepen van D1 & D2 en E opnieuw bekeken moeten worden, dan kan dat in het advies meegenomen worden. De lijst met de 16 personen is ingediend en de werkgroep zal adviseren op basis van juiste indeling en criteria hoe en wanneer doorgroei plaats kan vinden aan de CAO-partijen

R-dagen

- R-dagen zullen gedurende de zomerschoolvakanties (periode van 6 weken) niet worden ingeroosterd;

Compensatiedagen bij overwerk

Met betrekking tot de compenserende dagen bij overwerk stellen wij het vast dat het aantal van 12 dagen op jaarbasis kan worden opgebouwd buiten de feestdagen om (voor feestdagen zie artikel A32);

Ploegensterkte

De dagboot ploegensterkte in de dagdienst zal op de dinsdag en vrijdag met 1 dienst worden verminderd naar 8-5-1. Daarnaast zal een werkgroep, bestaande uit een afvaardiging van VAB, PDM en COSQ onder leiding van HR geformeerd worden, die zes weken na accordering van de CAO haar werkzaamheden heeft afgerond. Gemonitord zal worden op basis van een standaard-formulier hoe de dag- en de avondploeg gedurende de diverse projecten van uur tot uur worden ingezet. Dit met het doel een zuiver beeld te vormen omtrent de inzet van alle medewerkers werkzaam op de kade.

Voorziening avond maaltijden

Indien de huidige voorziening met betrekking tot het verstrekken van avondmaaltijden wegvalt, zal de werkgever terstond in overleg treden met het VAB om tot een acceptabel alternatief te komen. Zolang er geen alternatief is voor beide partijen zal de werkgever de maaltijden via het schip laten verzorgen.

Kantine faciliteiten dagdienst weekend

De kantine gaat op korte termijn sluiten. Kantinefaciliteiten zullen in overleg met het VAB voor medewerkers op weekenddagen tijdens dagdienst gerealiseerd worden.

Seniorenfit regeling 1960 – 1969

De huidige Senioren Fit Regeling voor de geboortejaren 1950-1959 zoals deze is vastgelegd in de huidige cao (met uitzondering van de Dienstjarenpremieregeling) zal ook worden voortgezet voor de geboortejaren 1960-1969 op basis van de huidige SVBPVH regeling stap 4B;

Arbeidsduurverkorting

Artikel B3 wordt als volgt aangepast: voor werknemers die op of na 1 juli 2018 in dienst komen van P&O NSF BV geldt 6 ADV dagen op jaarbasis;

Artikel A16

Artikel A16 lid 5 wordt als volgt aangepast: 'indien zij een vast dienstverband krijgen zullen zij ingedeeld worden in het bestaande werkschema dat van toepassing is voor het personeelsbestand'.

Artikel A28

Er komt een juridisch onderzoek naar de (on)mogelijkheid of de huidige cao afspraak voor de medewerkers van de geboortejaren 1960 en jonger, die gebruik van de Senioren-Havenfit-Regeling maken, tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd uit gebreid kan worden.

Verder worden de 90% dagen aan het begin van het jaar toegekend en bij een aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of be-eindiging van het dienstverband wordt het aantal dagen proportioneel lager vastgesteld.

Vervallen en verjaren van dagen.

De zgn R dagen en compensatiedagen dienen binnen 12 maanden te zijn opgenomen – zo niet dan vervallen deze dagen -. Bij vakantiedagen wordt er vooralsnog geen onderscheid gemaakt tussen wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen. Voor al deze dagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar'. Wij behouden ons het recht voor tijdens het volgend CAO-overleg op de verjaringstermijn terug te komen.

AOW discussie

P&O NSF BV geeft een schriftelijke verklaring af omtrent de AOW discussie af (zie bijlage).

MBO opleiding

Medewerkers die een MBO 3 en/of 4 opleiding willen volgen kunnen hiertoe in de gelegenheid worden gesteld. De kosten van de opleiding komen voor rekening van de werkgever; cursusdagen voor rekening van de medewerker;

Interne Communicatie

Er is vastgesteld dat er ruimte is om de interne communicatie tussen werkvloeren en directie te verbeteren. Daarom zal er naar gestreefd worden maandelijks een mondinge toelichting te geven over het reilen en zeilen van het bedrijf en in het bijzonder van Europoort. Onderzocht wordt de meerwaarde van een nieuwsbrief (1 x per kwartaal).

Teesport-Europoort

De route staat onder druk, hetgeen zou kunnen betekenen dat er bijvoorbeeld een kleinerschip ingezet zal moeten worden. Het VAB zal nauw betrokken worden bij de beoordeling van de arbeidsomstandigheden en de bewerkelijkheid van het schip, opdat de juiste ploegensterkte vastgesteld kan worden.

Bijlage B VIII: Protocolaire afspraken 2020 – 2021

CAO Kade Onderhandelingsresultaat

P&O NSF BV (hierna: P&O), vertegenwoordigd door Stijn Gheyle, Peter Stolk en Leonieke Verbove-Kuijntjes

En

FNV Havens (hierna: FNV), vertegenwoordigd door Niek Stam, Chant van den Berg, Ruud Seton, Bart van der Heerik, Ricardo Vermeer en Maurice Oostlander.

voeren sinds een aantal weken cao overleg en wensen de gemaakte afspraken, alsmede de overwegingen die tot deze afspraken geleid hebben, schriftelijk vast te leggen.

Partijen hebben in aanmerking genomen dat:

- P&O hecht aan het structureel voortzetten en inbedden in de organisatie van een dynamisch planningsproces. Dynamisch plannen is te definiëren als het, op een veilige en verantwoorde wijze, net zoveel mensen inzetten als de hoeveelheid werk verlangt;
- FNV het voor havenmedewerkers op wie de kade cao van toepassing is en die in hun werkzaam leven voor 100% zwaar werk hebben verricht, mogelijk wil maken om 3 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken (zgn "eerder stoppen met werken" regeling).

Voor de financiering hiervan FNV per subsector afspraken wil maken over een structuur van fondsvorming waar per bedrijf cao afspraken gemaakt worden. De bedrijfsbijdrage aan het fonds zal volgens FNV bepaald worden door het aantal medewerkers dat in aanmerking komt voor deze regeling, door de totale loonsom van de kademedewerkers in dienst van het bedrijf waarop de kade cao van toepassing is en door het - nog te bepalen - gemiddelde percentage van zwaar werk.

- FNV er hierbij van uitgaat dat ook de overheid op enigerlei wijze in de financiering bij gaat **dragen**; hierbij wordt bijvoorbeeld gedacht dat het heffen van een RVU-heffing en belastingheffing op de ploegentoeslag/DRT achterwege zal blijven. Ook wordt er rekening gehouden met een mogelijk inverdieneffect indien de duur van de Haven Fit Regeling wordt beperkt. FNV is ook voornemens te onderzoeken of een aparte levenstaffel voor werknemers in ploegenarbeid kan leiden tot gunstiger aankoopfactoren in verband met de levensverwachting. Tijdens het 4^E Havencongres in 2021 worden er keuzes gemaakt voor het CAO beleid in de havensector voor 2021/2022, waar deze regeling naar verwachting onderdeel van zal zijn.
- P&O het belang van een (sub) sectorgerichte aanpak en -financiering onderschrijft en er verder van uitgaat dat de kosten van deze regeling niet alleen gedragen zullen worden door de werkgever(s), maar onderdeel van toekomstig cao overleg zullen zijn;
- De Haven Fit Regeling binnen P&O van toepassing is waardoor 2 medewerkers geboren in 1955 en 3 medewerkers geboren in 1956 in 2020 en in 2021 van deze regeling gebruik kunnen maken - i.h.a op basis van 65 jaar pensioen. De ingangsdatum van de "eerder stoppen met werken" regeling zal naar alle waarschijnlijkheid op zijn vroegst op 1 januari

2022 zijn. Het is dus nog de vraag of bovenbedoelde medewerkers aan de "eerder stoppen met werken" regeling deel kunnen gaan nemen;

- Het gemiddelde totale bruto jaarloon circa 53.000 euro bedraagt;
- Er momenteel 95 medewerkers in dienst van P&O zijn waarop de kade cao van toepassing is;
- Voor werknemers, die in deeltijd werken, de arbeidsvoorwaarden (welke zijn berekend op basis van 100%) pro rata toegekend worden.
- FNV opgenomen wil zien dat de arbeidsvoorwaarden voor de beveiliging onderdeel van deze cao blijven uitmaken en dat P&O de functielijst en de salarissen wil aanpassen en de cao teksten "beveiligingsspecifiek" wil maken;
- FNV gezien de huidige situatie, gedurende de overeen te komen cao periode, vraagt om voortzetting van de automatische prijscompensatie en afziet van een initiële loonsverhoging onder de voorwaarde dat medewerkers, indien er een dividenduitkering door de aandeelhouder(s) van P&O over de jaren 2020 of 2021 uitgekeerd wordt, een eenmalige bruto uitkering van 1.000 euro zullen krijgen;
- FNV verklaart dat alle bestaande afspraken van toepassing blijven.
- P&O en FNV een juridisch geschil over uitleg van de cao voor kadepersoneel van P&O hebben. P&O en FNV zouden, ter beslechting van hun geschil, in eerste instantie een artikel 96 Rv aanhangig maken. Om partijen moverende redenen is er gekozen voor een reguliere behandeling van hun geschil bij de kantonrechter.

Op basis van deze overwegingen zijn partijen het volgende overeengekomen:

- P&O zal over de periode 2020 en 2021 een eenmalige reservering van 150 k per jaar maken (3% van de loonsom) op basis van de besparingen die gerealiseerd worden door dynamisch plannen (op basis van 30 shifts). De hoogte van het feitelijk percentage van de loonsom dat nodig zal zijn voor de financiering van de regeling zal afhankelijk zijn van de uitkomsten van de paritaire sub-sectorwerkgroep "zwaar werk". Voor de financiering van de "eerder stoppen met werken" regeling wordt ervan uitgegaan dat de overheid een financieel zal bijdragen door bijvoorbeeld het heffen van een RVU-heffing en belastingheffing op de ploegentoeslag/DRT achterwege te laten en van een inverdien effect door de duur van de Haven Fit Regeling te beperken, alsook dat de kosten van deze regeling o.a. gedragen zullen worden door de werkgevers en werknemers – onderdeel van FNV Haven Congres.
- FNV zal op enig moment in 2021, na uitkomsten Havencongres en inzet CAO overleg op dit onderdeel voor 2021/2022 duidelijk is, per subsector paritaire werkgroepen samenstellen waarover FNV de regie zal voeren. In deze werkgroepen zal op bedrijfs- en op subsectorniveau berekend worden wat de maximale kosten zijn op basis van verschillende percentages zwaar werk. De beslissingen of er sprake is van 25%, 50%, 75% of 100% zwaar werk op bedrijfs-, sector en functieniveau zullen in gezamenlijkheid, binnen de paritaire werkgroepen genomen worden. De financiering van de regeling zal, met inachtneming van hetgeen hiervoor is opgenomen in paritaire werkgroep besproken en vastgesteld worden zo ook de organisatiestructuur.

- P&O haalt de functie van Terminalmedewerker (lees: sjorder) per 1 januari 2021 als core functie uit de functies C - E. P&O wenst verder de functies onder C - E toe te spitsen op de andere in deze groepen genoemde werkzaamheden – waar sjorren in voorkomende gevallen onderdeel van kan uitmaken. Partijen zullen uiterlijk 31 december 2020 een aangepaste functie lijst overeenkomen, waarbij ook rekening gehouden kan worden met toekomstige ontwikkelingen. Hiertoe wordt een paritaire werkgroep benoemd.
- P&O kan tijdens de looptijd van de CAO het dynamisch plannen voortzetten. Hiertoe zullen een vertegenwoordiger van het VAB, een COSQ en een PDM iedere ochtend om 09.00 uur de benodigde bezetting vaststellen voor de avonddienst van vandaag en de dag- en avonddienst van morgen, opdat er net zoveel mensen ingezet zullen worden als de hoeveelheid werk verlangt. Indien nodig kan de bezetting van de avonddienst voor morgen de volgende dag nog bijgesteld worden. Wat betreft het weekend, zal het leeuwendeel van de planning voor vrijdag, zaterdag en zondag op vrijdag plaatsvinden.

Dynamisch plannen zal – binnen de bestaande cao - rekening houden met:

- het vaarschema van de schepen;
- de aankomst- en vertrektijden van de treinen;
- het patroon van aan te leveren en af te halen weglading gedurende de dag;
- het verwachte volume en vrachtmix van de inkomende en uitgaande lading van de ROPAX, RORO en Rijnboot;
- het verwachte volume en vrachtmix van de inkomende en uitgaande treinen;
- het verwachte volume en vrachtmix van de zgn. inkomende en uitgaande dryport-volumes;
- structureel overleg met het Vrachtboekingskantoor m.b.t. verwachte vracht-volumes/mix;
- de weersomstandigheden;
- het aantal beschikbare mensen in dienst van P&O Ferries en beschikbare inhuur.

De Port Duty Manager heeft het laatste woord bij het vaststellen van de definitieve planning.

- Medewerkers op wie de kade cao van toepassing is zullen een eenmalige bruto uitkering van 1.000 euro ontvangen indien de aandeelhouder(s) van P&O over de jaren 2020 en/of 2021 tot dividenduitkering overgaan.
- De relevante kade cao artikelen zullen beveiligingsspecifiek gemaakt worden - denk bijvoorbeeld aan het opnemen van snipper-/vakantiedagen, de functielijst zal worden aangepast aangezien deze geen recht meer doet aan de huidige eisen die aan de beveiliging gesteld worden en de salarissen worden herzien - op basis van de aangepaste functielijst. Partijen zullen uiterlijk 31 december 2020 deze onderhandelingen hebben afgerond.
- De cao zal een looptijd van 2 jaar kennen, te weten van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.
- Het systeem van automatische prijscompensatie, zoals verwoord in artikel A33 van de cao, zal tijdens de looptijd worden voortgezet.
- De cao is van toepassing op alle kademedewerkers met een vast of tijdelijk contract.

- Partijen zijn overeengekomen dat kade medewerkers wiens tijdelijk tweede contract tussen 1 januari 2021 en 1 juni 2021 eindigt een arbeidsovereenkomst voor een derde jaar kunnen krijgen – conform de wettelijke bepalingen van de WAB -. Dit onder de voorwaarde, dat in het geval de uitspraak van de rechter, mbt omzetten tijdelijke dienstverbanden in vaste, in het voordeel van het FNV uitvallen dan zullen deze contracten, bij gebleken geschiktheid – ter beoordeling van de leidinggevenden, per datum uitspraak omgezet worden in een vast contract.
- Partijen zijn overeengekomen dat kade medewerkers op wie de cao van toepassing is, in december 2020 en in december 2021 een eenmalige uitkering ad 400 euro bruto krijgen.
- P&O en FNV spreken af dat uitkomst(en) van de voorgelegde geschillen aan de kantonrechter afgezet worden tegen bestaande cao teksten en dat de teksten op basis van de hieraan door de kantonrechter gegeven strekking, worden aangepast.



Bijlage B X: Addendum

FNV Havens en directie P&O Ferries zijn op donderdag 29 oktober 2020 en vrijdag 27 november 2020 de volgende aanvullende afspraken overeengekomen:

- De kademedewerkers wiens tijdelijk tweede contract tussen 1 januari 2021 en 1 augustus 2021 eindigt zullen bij gebleken geschiktheid – ter beoordeling van de leidinggevenden (COSQ's en PDM'ers) een vast contract aangeboden krijgen en ingedeeld worden in de even/oneven ploeg met een vast werkschema.
- Indien deze overeenkomst niet voor 7 December a.s. afgesloten kan worden, denk aan houden van referendum, zullen de medewerkers die voor een vast contract in aanmerking komen een verlengingscontract van P&O aangeboden krijgen voor een derde contractsjaar, onder de voorwaarde dat dit contract omgezet zal worden in een vast contract zodra de onderhavige afspraken, zoals neergelegd in een referendum door de leden is aangenomen.
- Voorts zullen nieuwe medewerkers, wiens 2^e tijdelijke contract afloopt na 1 augustus 2021, op basis van de CAO-afspraken artikel A 16, lid 5 bij gebleken geschiktheid – ter beoordeling van de leidinggevenden (COSQ's en PDM'ers)- en bij voldoende ladingaanbod in combinatie met de uitstroom van oudere werknemers in verband met pensionering, aangenomen worden op basis van een vast dienstverband en worden zij vervolgens ingedeeld in de even/oneven ploeg met een vast werkschema.
- De bestaande afspraak inzake dynamisch plannen kent een eindigheid aan de looptijd van de huidige CAO-afspraken, te weten 31 december 2021. Deze tijdelijke afspraak wordt omgezet in een structurele afspraak, hetgeen dus betekent dat ook de geprognostiseerde besparing van 3% van de CAO-loonsom met een minimum van 150 K per jaar ook na 31 december 2021, onder de voorwaarden zoals benoemd in het onderhandelingsresultaat mbt de financiering, ten goede zal komen aan het Zwaar Werk Fonds P&O Ferries zoals dit in subsector RoRo-verband wordt vormgegeven. Hiermee wordt het structureel opnemen van dynamisch plannen uitgeruild met het structureel opnemen van de financiering van ' Eerder stoppen met werken' van 3% van de jaarlijkse totale loonsom met een minimum van € 150 K per jaar (peildatum 2020) met CAO-indexering. Hierbij realiseren partijen zich dat de financiering van de regeling mede afhankelijk is van de gemaakte afspraken van 30 juni 2020 zoals mede is vastgelegd in art. 22 lid 5 van de cao alsmede de aanvulling daarop uit het onderhandelingsakkoord van 7 mei 2018.
- Artikel 16 lid 5 zal als volgt aangepast worden; ' werknemers dienen een opleiding personeelsbestand (nu staat er een verwijzing naar jongeren zoals bedoeld in lid 4)
- Bijlage BIV zal komen te vervallen.
- Artikel C11 zal als volgt luiden:
 1. De ploegensterkte wordt bepaald door:
 - a. Het type van het schip, de aard van de lading, de omvang van de te verrichten werkzaamheden en de tijdsduur waarbinnen het schip behandeld dient te zijn cq te worden,
 - b. Het vaarschema van de schepen
 - c. De aankomst- en vertrektijden van de treinen
 - d. Het patroon van aan te leveren en af te halen weglading gedurende de dag
 - e. Het verwachte volume en vrachtmis van de inkomende en uitgaande lading van de ROPAX, RORO en Rijnboot

- f. Het verwachte volume en vrachtmix van de inkomende en uitgaande treinen
 - g. Het verachte volume en vrachtmix van de zgn inkomende en uitgaande dryport volumes
 - h. Structureel overleg met het Vrachtkantoor m.b.t. verwachte vracht-volumes/mix
 - i. Het aantal beschikbare mensen in dienst van P&O Ferries en beschikbare inhuur.
 - j. De beschikbare hulpmiddelen, resp de toegepaste mechanisatie
 - k. De plaats waarin/waaruit de goederen verwerkt moeten worden
 - l. De weersomstandigheden
 - m. Een ploegsterkte wordt bepaald zodat werknemers op een veilige op een veilige en efficiënte manier kunnen werken, veiligheid, lichamelijke en geestelijke belasting spelen hierin een voorname rol
2. Een vaste omschrijving van een bemanningssterkte voor ieder afzonderlijk geval is op grond van het bovenstaande niet te geven.
 3. PDM/COSQ/VAB leden zullen iedere ochtend om 09.00 uur de benodigde bezetting vaststellen voor de avonddienst van die dag en de dag- en avonddienst van morgen opdat er net zoveel mensen ingezet zullen worden als de hoeveelheid verlangt. Indien nodig kan de bezetting van de avonddienst van morgen, de volgende dag nog bijgesteld worden. PDM heeft laatste woord bij het vaststellen van de definitieve planning.
Dynamisch plannen en flexibele inzet teams zorgt voor een efficiënte en effectieve uitvoering van de werkzaamheden, met dien verstande dat op het schip vooralsnog de verhouding 1chauffeur staat tot twee sjorders bij het laden gewaarborgd is.
 4. Bij een ziekmelding van een werknemer zal tot vervangende inhuur worden overgegaan. Indien dit niet mogelijk is zal dit door de PDM gecommuniceerd worden met COSQ/VAB Leden
 5. Het is mogelijk dat inhuur-medewerkers hun avonddienst twee uur eerder zullen aanvangen (12.45) waardoor de 'turn-around' tijd van de schepen verlaagd kan worden.

Relatie tussen besparingen van dynamisch plannen en financieringsbron voor afspraak "zwaar werk, eerder stoppen met werk":

- De besparingen van het dynamisch plannen zijn, onder de in het Onderhandelingsresultaat van 30 juni hiertoe opgenomen voorwaarden en afspraken, een structurele financieringsbron voor de afspraak inzake 'zwaar werk, eerder stoppen met werken'. In verband met de link die er is tussen de besparingen van het dynamisch plannen en de financieringsbron, onder de in het Onderhandelingsresultaat van 30 juni opgenomen voorwaarden, dient het aantal diensten per 30 juni 2020 als uitgangspunt genomen worden, te weten 397. Verandering van diensten afhankelijk van werkaanbod en na overleg met PDM.

A7, A8 en A9 afgezet tegen Tijdelijke Inhuur Pool P&O

- P&O Ferries trekt de vordering in reconventie inzake artikelen A7, A8 en A9 in.
- De Tijdelijke Inhuur Pool P&O Ferries zal toegevoegd worden tot artikel A9.
- P&O maakt voor de functie van sjorder gebruik van een Tijdelijke Inhuur Pool P&O (functiebenaming operator). In deze pool zullen 20 schoolgaande jongens ingezet kunnen worden. Inschaling vindt plaats in functie categorie A, zoals overeengekomen

in het Onderhandelingsresultaat van 30 juni 2020 is de functie categorie A er voor medewerkers die voornamelijk sjourwerkzaamheden verrichten – naast inzet voor simpele terminalwerkzaamheden zoals werk bij de kraan (moet wel gedefinieerd worden welke werkzaamheden) - . Voorwaarde is dat de Pool medewerkers in augustus, en desgevraagd ook in februari, een inschrijvingsbewijs van een school kunnen overleggen. De nieuwe functiegroep A operator ziet er als volgt uit:

A1: Operator zonder MBO STC 2 diploma havenwerk, in bezit van rijbewij BE die wordt opgeleid en ingezet kan worden voor sjourwerkzaamheden en voor werkzaamheden bij trein/kraan

A2: Operator in bezit van MBO STC " diploma havenwerk, in het bezit van rijbewijs BE die ingezet kan worden voor sjourwerkzaamheden en voor werkzaamheden bij trein/kraan

A3: Operator zoals bedoeld in A2 met tenminste 12 maanden ervaring in A2; bij gebleken geschiktheid door middel van COSQ evaluatie

A4: Operator zoals bedoeld in A3 met tenminste 12 maanden ervaring in A3, bij gebleken geschiktheid door middel van COSQ evaluatie

- FNV Havens spreekt op zijn beurt nogmaals uit dat het voor P&O Ferries en de leden van FNV Havens werkzaam onder de Kade CAO P&O Ferries van groot belang is dat er voldoende werknemers beschikbaar zijn voor de werkzaamheden die zich op de terminal aandienen. Voor het slagen van dynamisch plannen is het belangrijk dat er met voldoende mensen gewerkt wordt. Daarom komen FNV Havens en P&O Ferries overeen dat er gebruik gemaakt kan worden van tijdelijke inhuurkrachten. Deze inhuurvoorziening krijgt de naam Tijdelijke Inhuurkrachten P&O Ferries (TIP). Op deze manier trachten zowel P&O Ferries als FNV Havens de afspraken met betrekking tot het dynamisch plannen na te komen.
- Afspraken met Medewerkers die momenteel – met naam en toenaam benoemen – nu nog door P&O worden ingehuurd via RPS (werknemers met de geboortejaren tot en met 1959) worden gerespecteerd –
- Een overzicht van de inzet van TIP zal maandelijks door de PDM van P&O Ferries of een andere vertegenwoordiger namens P&O Ferries worden overhandigd aan het VAB van P&O Ferries

Tewerkstellingsafspraken Tijdelijke Inhuurkrachten P&O Ferries (TIP)

De volgende voorwaarden zijn van toepassing;

- P&O North Sea Ferries gaat een pool samenstellen van maximaal 20 personen.
- De pool zal direct in werking treden nadat alle formaliteiten zoals goedkeuring leden FNV Havens en goedkeuring van de aandeelhouder aan de orde zijn.
- De poolmedewerkers worden ingezet als sjorder en daarmee in de loongroep A1 (functiecategorie A van toepassing op medewerkers die voornamelijk sjorwerkzaamheden vervullen (operator)
- De betreffende medewerkers (school jongens) die deze pool gaan vullen, zullen een volwaardige en deugdelijke opleiding genieten van ten minste 1 schooljaar, vandaar dat hen gevraagd wordt in augustus een inschrijvingsbewijs aan P&O te overhandigen – en desgevraagd ook in februari.
- Gepoogd zal worden deze medewerkers (school jongens) een deugdelijke opleiding te laten volgen in de mei vakantie.
- De opleiding van deze medewerkers (school jongens) zal plaatsvinden boven de ploegensterkte.
- Deze medewerkers (school jongens) zullen tijdens hun werkzaamheden in ieder geval gekoppeld worden aan een ervaren persoon.
- Een overzicht van de inzet van schooljongens zal maandelijks door de PDM van P&O Ferries of een andere vertegenwoordiger namens P&O Ferries worden overhandigd aan het VAB van P&O Ferries.
- P&O Ferries zal tijdelijke inhuurkracht meenemen in de berekening van artike A11: 'werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden'.

Indien overeenstemming wordt bereikt zal

- P&O Ferries zal de resterende 0,1% werkgeversbijdrage over 2014 van € 5.703,87 alsnog aan FNV Havens overmaken.
- P&O Ferries zal tijdelijke inhuurkracht meenemen in de berekening van artike A11: 'werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden'.

Ontbindende voorwaarden:

- Juridische check door de advocaten van partijen
- Goedkeuring van de leden van FNV Havens werkzaam onder de CAO Kade van P&O Ferries
- Goedkeuring van de BU Director Freight van P&O Ferries

Collectieve arbeidsovereenkomst

voor beveiligingsmedewerkers in dienst van

P&O North Sea Ferries B.V.
Europoort

Deze CAO is onderdeel van de CAO voor het operationele personeel in dienst van P&O North Sea Ferries B.V. en staat dus niet op zichzelf.



Copyright

© 2021 -PARTIJEN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt 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.



Inhoudsopgave

ALGEMENE ARTIKELEN.....	6
Artikel A1: Algemeen	6
HOOFDSTUK I: DE CAO	7
Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der cao.....	7
Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden.....	7
Artikel A5: Wijziging van de overeenkomst tijdens contractperiode	7
Artikel A6: Reorganisatie van partijen	8
HOOFDSTUK II: VERPLICHTINGEN	9
Artikel A7: Verplichtingen van de werkgever	9
Artikel A8: Verplichtingen van de bonden.....	9
Artikel A9: Te werk te stellen werknemers	9
HOOFDSTUK III: GESCHILLEN	10
Artikel A10: Minnelijke oplossingen van geschillen	10
HOOFDSTUK IV: WERKNEMERSORGANISATIES	11
Artikel A11: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden.....	11
Artikel A12: Organisatieverlof.....	11
Artikel A13: Vakbeweging en werkgever	12
HOOFDSTUK V: SOCIAAL BELEID	13
Artikel A14: Hoofdlijnen Sociaal Statuut.....	13
Artikel A15: Veiligheid	14
Artikel A16: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen	15
Artikel A17: Fusies en reorganisaties.....	16
Artikel A18: Collectieve ziektekostenverzekering	16
Artikel A19: Salaris bij ziekte of ongeval en voor minder-valide werknemers	16
Artikel A20: WGA – hiaat verzekering	18
Artikel A 21: Pensioenvoorziening.....	18
Artikel A22: Senioren Fit Regeling	20
Artikel A23: Uitkering bij overlijden.....	22
HOOFDSTUK VI: DIENSTVERBAND.....	23
Artikel A24: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid	23
Artikel A25: Einde dienstverband	23
HOOFDSTUK VII: VAKANTIE EN VRIJE DAGEN	24
Artikel A26: Vakantieregeling	24
Artikel A27: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd	25
Artikel A28: Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar	26
Artikel A29: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers	27
Artikel A30: Kort verzuim	27
Artikel A31: Onbetaald verlof	28
Artikel A32: Feestdagen.....	28
HOOFDSTUK VIII: SALARISSEN EN TOESLAGEN	29
Artikel A33: Prijsindexering	29
Artikel A34: Vakantietoeslag	29
B. SPECIFIEKE SECTORARTIKELEN.....	30
Artikel B1: Definities.....	30
HOOFDSTUK I: ARBEIDSDUUR.....	30
Artikel B2: Arbeidsduur per etmaal en per week	30
Artikel B3: Arbeidsduurverkorting.....	30
Artikel B4: Wijziging werkschema	31

Artikel B5:	Afbouwregeling schematoeslagen	31
Artikel B6:	Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is	31
Artikel B7:	Afwijkende regelingen.....	31
HOOFDSTUK II:	ARBEIDSBELONING	32
Artikel B8:	Toeslagen.....	32
Artikel B9:	Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen	32
C SPECIFIEKE BEDRIJFSARTIKELN	35
Artikel C1:	Arbeidstijden, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden.....	35
Artikel C2:	Roosters	35
Artikel C3:	Verzetten vrije dag	35
Artikel C4:	Extra arbeidsduurverkorting	35
Artikel C5:	Arbeid op feestdagen.....	35
Artikel C6:	Schaft	36
Artikel C7:	Schemapercentage.....	36
Artikel C8:	Overwerk, extra uren, feestdagen	36
Artikel C9:	Koudetoeslag.....	36
Artikel C10:	Aanvullende bepaling met betrekking tot vakantieregeling	37
Artikel C11:	Aanvullende bepaling met betrekking tot kort verzuim	37
BIJLAGEN	39
Bijlage B I:	Funcielijst beveiligingsmedewerkers	39
Bijlage B II:	Salarissen operationeel personeel en functie beveiligingsmedewerker...	42
Bijlage B III	Ploegentoeslag	43
Bijlage B V:	Protocollaire afspraken 2017 – 2019.....	46
Bijlage B VI:	Protocollaire afspraken 2020 – 2021.....	47
Bijlage B VII:	Trainer Behaviourial Detection	49
Bijlage B VIII:	(Plaatsvervangend) Port Facility Security Officer (PFSO).....	49
Bijlage B VIII:	Protocollaire afspraak met betrekking to werknemers werkzaam binnen P&O NSF BV die als gevolg van arbeidsongeschiktheid binnen eigen werk aangeven, indien een vacature aanwezig, als beveiligers te willen werken.	50

De ondergetekenden:

1. P&O North Sea Ferries B.V. gevestigd te Rotterdam Europoort

en

2. a. FNV Sector Havens gevestigd te Utrecht

b. CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 maart 2021 de relevante kade cao artikelen beveiligingsspecifiek te hebben gemaakt.

Algemene artikelen

Artikel A1: Algemeen

Waar wordt gesproken over bonden, worden bedoeld: de ondergetekenden onder 2, zijnde FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers, vallende onder deze overeenkomst, in vaste of tijdelijke dienst van de onderneming. Waar gesproken wordt van werknemers van G4S wordt bedoeld: werknemers in dienst van G4S.

Waar wordt gesproken over Roll-on Roll-of schepen, worden bedoeld: schepen voor het vervoer van passagiers en/of lading. Deze schepen zijn in het algemeen net (over)dwars onderverdeeld, hebben één of meer dekken, open of gesloten, meestal de gehele lengte van het schip beslaande, waarop goederen kunnen worden geladen via hek en/of boegdeuren; aan boord wordt de lading verdeeld via opritten en/of liften.

Waar wordt gesproken over vracht, wordt bedoeld:

- hetzij geladen in/op vrachtauto's, inclusief tankwagens, in containers op chassis, oplegger/trailers en vergelijkbare vrachtvervoermiddelen;
- hetzij wordt vervoerd op laadwagens, die tussen schip en kade heen en weer rijden;
- of bestaat uit "zelfrijdende" lading zoals expert auto's, caravans, combines, etc.

Hoofdstuk I: De cao

Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der cao

Deze cao is aangegaan voor de tijd van 1 maart 2021 tot en met 31 december 2021

De cao kan zowel door ondergetekende onder 1 als door ondergetekenden onder 2 tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

De cao kan per e-mail worden opgezegd onder de voorwaarde dat over en weer een ontvangstbevestiging wordt verzonden.

Zolang geen der partijen tot opzegging dezer cao overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.

Beëindiging der cao kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Artikel A3: Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers werkzaam bij de werkgever zijn vastgesteld gelijk omschreven in de aan de akte gehechte en – overeenkomstig het in artikel A4 bepaalde – alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeen overleg in de aan deze akte gehechte, door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel A5: Wijziging van de overeenkomst tijdens contractperiode

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek der regering, zijn zowel partij ter ene zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen één maand, nadat deze voorstellen door één der partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

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

Artikel A6: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van partijen bij deze cao keuren ondergetekenden onder 1 en 2, 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(n)en, die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Hoofdstuk II: Verplichtingen

Artikel A7: Verplichtingen van de werkgever

De werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan de in artikel A3 genoemde. De werkgever zal, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake (Wet op de Medische Keuringen – 1998), alleen in het geval de aard van de functie bijzondere eisen aan de medische geschiktheid van de werknemers stelt, werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts verbonden aan de bedrijfsgeneeskundige dienst. Tevens verplicht de werkgever zich ertoe dat werknemers ouder dan 35 jaar, zich eens per 4 jaar aan een medisch onderzoek kunnen laten onderwerpen.

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Artikel A8: Verplichtingen van de bonden

De bonden zullen bevorderen, dat hun leden in de havenbedrijven in Nederland voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel A3 genoemde en slechts op deze zich voor arbeid bij en voor die werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten. De bonden verbinden zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in het bedrijf dan hun leden. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

Artikel A9: Te werk te stellen werknemers

De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze cao, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel door de daarvoor aangewezen beveiligingsorganisaties.

Hoofdstuk III: Geschillen

Artikel A10: Minnelijke oplossingen van geschillen

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitlegging en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze cao of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze cao voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich heeft (hebben), kennis aan het bureau der wederpartij, tegen wie of wel tegen welker lid (leden) de klacht is gericht.

De besturen van partijen treden alsdan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke, indien deze wordt bereikt, ook bindend zal zijn. Een feit, dat een geschil tussen partijen oplevert, moet binnen een maand, nadat het zich heeft voorgedaan of ter kennis van partijen bij deze cao is gebracht, op de hiervoor omschreven wijze aanhangig worden gemaakt, bij gebreke waarvan het niet meer aanleiding zal kunnen geven tot een klacht of vordering.

Hoofdstuk IV: Werknemersorganisaties

Artikel A11: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

1. Over de periode van 1-4-2021 t/m 31-12-2021 zal de werkgever jaarlijks een bijdrage ter grootte van 0.3% van de bruto loonsom beschikbaar stellen ten behoeve van scholing-, vorming-, kader- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao. Van deze bijdrage zal de werkgever 0.2% afdragen aan de landelijke organisatie van FNV Bondgenoten. Voorts zal de werkgever 0.1% voor de bedrijfsafdeling van FNV Bondgenoten, sector Havens reserveren. Dit bedrag zal de werkgever op eerste verzoek van de betreffende bedrijfsafdeling en de begeleidende vakbondsbestuurder, storten op een door de betreffende bedrijfsafdeling en vakbondsbestuurder aan te geven rekeningnummer. Verdeling van deze bijdrage (0,2%) is een aangelegenheid van partijen bij deze cao.
2. De werkgever reserveert jaarlijks een bedrag van € 25,00 per werknemer, vallend onder deze cao, voor internationaal vakbondswerk. Dit geld zal door de werkgever worden afgezonderd en op verzoek van de vakbond in overleg met VAB, voor een nader aan te wijzen internationale activiteit beschikbaar worden gesteld.

Artikel A12: Organisatieverlof

1. Aan de werknemer die lid is van één der bonden, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – hierna te noemen organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:
 - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b. het deelnemen aan door genoemde bonden georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a. per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen.
In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen partijen en de werkgever – worden verhoogd;
 - b. de werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding¹ van de betreffende bonden ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
3. Onder salaris te verstaan het schemasalaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

¹ De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2017: € 285,00 per dag; voor 2018: € 289,00 per dag; voor 2019: € 293,00 per dag; voor 2020: €297,00 per dag; voor 2021 € 301,00, vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

Artikel A13: Vakbeweging en werkgever

1. 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.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van partijen bij deze cao zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de bonden; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de werkgever in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

In overleg met de betrokken bond(en) zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De werkgever behoudt zich het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

4. De werkgever is bereid de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toe te staan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbond afdelingslid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam zijn.

Hoofdstuk V: Sociaal Beleid

Artikel A14: Hoofdpijnen Sociaal Statuut

Partijen bij deze cao betrokken, geven hieronder de hoofdpijnen van het naar hun opvatting 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 groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
2. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden 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.
3. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.
4. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
 - a. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 - b. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
 - c. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van de onderneming rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van de werknemers;
 - d. het bevorderen van trainings-, resp. Bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten, welke onder supervisie staan van Vakopleiding Transport & Logistiek;
 - e. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers. De werkgever zal dit ondermeer tot uiting laten komen in het op te stellen Arbo-plan van aanpak, hierbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de Arbo-Wet.
5. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen partijen bij deze cao de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.
6. Partijen bij deze cao achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, één en ander in overleg met de bonden en ondernemingsraad, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der partijen bij deze cao daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met bonden en ondernemingsraad een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
- betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
- het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen de onderneming.

7. Werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname 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 toepassing zijnde wetgeving.

Door de werkgever zal in overleg met de bonden en ondernemingsraad bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

8. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
 - deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

Artikel A15: Veiligheid

1. De werkgever treft in de onderneming alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijk voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu. Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

De werkgever zal deelnemen aan het Veiligheid Certificaat Havens zoals thans wordt ontwikkeld. De werkgever zal hiervoor jaarlijks een bepaald bedrag per werknemer aan de Stichting Veilige Haven betaalbaar stellen. De werkgever verkrijgt jaarlijks inzicht in de aanwending van deze bijdrage. Op basis van dit inzicht kan het af te dragen bedrag naar beneden bijgesteld worden. Voor 2020-2021 is het bedrag vastgesteld op € 70,00 per werknemer (was tot 2014 € 100,00 per werknemer). Voorwaarde is dat de opleiding voor alle werknemers vallende onder deze cao toegankelijk is en iedereen vallend onder deze cao de mogelijkheid krijgt om het certificaat te behalen.

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.

2. Medewerkers die een MBO niveau 3 en/of niveau 4 willen volgen kunnen hiertoe in de gelegenheid worden gesteld. De kosten van de opleiding komen voor rekening van de werkgever en de cursusdagen komen voor rekening van de medewerker.

Artikel A16: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen

1. De werkgever is bereid met bonden/ondernemingsraad regelmatig te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.
2. Gedurende 5 jaar (tot en met 31 december 2023) garandeert de directie, behalve ingeval van disfunctioneren, de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die gedurende de looptijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij volumes t.o.v 2013 met meer dan 20% dalen. Wanneer er sprake is van overcompleteid, zal overleg volgen met de betrokken vakbonden over de noodzaak om personeel af te laten vloeien. In dat geval zal de huidige (2009) kantonrechttersformule van toepassing zijn.
3. De werkgever zal de 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.
4. In principe gelden bij aanname van jeugdigen dezelfde opleidings -, beoordelings – en selectie maatstaven als die welke worden gehanteerd voor de functie- en salarislijst als aangegeven in de bijlagen B I en B II van deze cao, met dien verstande dat het aanvangsbasis- respectievelijk schemamaandsalaris op een leeftijd van 18 jaar 60%, van 18½ jaar 67%, van 19 jaar 75%, van 19½ jaar 82%, van 20 jaar 90% en van 20½ jaar 95% zal bedragen van het basis- resp. Schemamaandsalaris dat zou worden toegekend op basis van Bijlage B1 Functielijst operationele afdeling, indien betrokkene bij aanstelling 21 jaar of ouder zou zijn geweest. De ingevoerde jeugdlonen dienen niet gespiegeld te worden naar de inhuurtarieven. Deze blijven gebaseerd op de eindsalarisschalen van eigen werknemers.
5. 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.
6. Ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming, zal – mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige dienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
7. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens bij het UWV WERKbedrijf. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
8. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

Artikel A17: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en bonden tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de bonden regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de bonden onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel A18: Collectieve ziektekostenverzekering

Aan de werknemers wordt de mogelijkheid geboden deel te nemen aan een collectieve verzekering ter dekking van de kosten van de zorg.

Artikel A19: Salaris bij ziekte of ongeval en voor minder-valide werknemers

1. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geniet de werknemer, met inachtneming van het hieronder in lid 2. Bepaalde, voor de duur van maximaal één jaar zijn netto-schemasalaris bij arbeid, waarbij de wettelijke uitkeringen aan zijn werkgever worden uitgekeerd.

In het tweede jaar van volledige arbeidsongeschiktheid wordt de aanvulling op de 70% gekoppeld aan de duur van het dienstverband. Gedurende de eerste 12 maanden van arbeidsongeschiktheid wordt de uitkering dus te allen tijde tot 100% aangevuld. Vervolgens wordt voor elk vol jaar dienstverband (peildatum aanvang arbeids-ongeschiktheid) de uitkering gedurende één maand aangevuld tot maximaal gedurende 24 maanden. Bij 24 jaar dienstverband of langer geschiedt deze aanvulling gedurende 12 maanden van het tweede ziektejaar tot 100% en vervolgens gedurende 12 maanden van het derde ziektejaar tot 80%. Deze laatste 12 maanden zijn een aanvulling op de IVA-uitkering (de nieuwe WAO).

2. Tussen de partijen bij deze cao is overeengekomen, dat voor werknemers, die ziek zijn of door een ongeval zijn getroffen, van de beide wettelijke carenzdagen de tweede wachttag – ook al bestaat er geen aanspraak op wettelijk ziekgeld – door de werkgever zal worden doorbetaald. Indien de werknemer recht heeft op wettelijk ziekgeld zal de werkgever ook de eerste wachttag doorbetalen.
3. De uitkering, uitgaande boven de wettelijke uitkering in het kader van de Ziektewet (zie lid 1. Van dit artikel) wordt, over een overeenkomstig tijdvak, met uitdrukkelijke terzijdestelling van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek verminderd met het bedrag waarop door de werknemer krachtens een wettelijke bepaling eventueel tegenover een derde aanspraak kan worden gemaakt ter zake van de desbetreffende arbeids-ongeschiktheid. De werknemer zal een voorschot op deze schadeloosstelling ontvangen ter hoogte van het verschil tussen de wettelijke uitkering krachtens de ZW en zijn netto-schemasalaris (zie ook lid 1. Van dit artikel), indien hij aan de werkgever alle rechten en aanspraken welke hij terzake van de arbeidsongeschiktheid krachtens enige wettelijke bepaling jegens derden kan doen gelden, tot het bedrag van deze uitkering overdraagt.

Indien sprake is van een werkgever die het risico van de ziekingelduitkering zelf draagt, geldt het bovenstaande zowel voor de uitkering in het kader van de Ziektewet als voor de uitkering, uitgaande boven de in het kader van de Ziektewet.

De uitkering, uitgaande boven de wettelijke uitkering in het kader van de Ziektewet, is het verschil tussen de uitkering krachtens de Ziektewet en het netto-schemasalaris.

Onder derden als bedoeld in deze bepaling worden niet verstaan de echtgeno(o)t(e) en de met de werknemer samenwonende personen.

De overdracht van rechten en aanspraken terzake van de arbeidsongeschiktheid heeft enkel en alleen betrekking op de aanspraken als bedoeld in lid 1. Van dit artikel.

4. De werknemer, die wegens ziekte of ongeval op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag niet voor arbeid op zijn werk kan verschijnen, ontvangt geen betaling over deze dag.
5. 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.
6. 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.
7. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering 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.
8. 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 ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (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. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de afdeling PZ, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het schemamaandsalaris tot 100% aanvullen.

9. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting

over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

10. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Artikel A20 WGA – hiaat verzekering

Net als bij de WAO kunnen bij de WGA (Wet Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) situaties ontstaan waarbij de werknemer in inkomen daalt tot beneden een niveau van 70% van het laatstverdiende inkomen. Er wordt een WGA – hiaat verzekering afgesloten die, ongeacht de mate van arbeidsongeschiktheid en ongeacht de mate van benutting van de resterende verdiencapaciteit, een inkomen van ten minste 70% van het laatstverdiende inkomen garandeert. In de cao van 2009 – 2010 is overeengekomen dat P&O North Sea Ferries B.V. de gedifferentieerde WGA premie voor haar rekening neemt. Mocht deze premie substantieel wijzigen dan kan P&O North Sea Ferries B.V. de betaling ter discussie stellen.

Artikel A 21 Pensioenvoorziening

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende werknemers is door de werkgever een pensioenverzekering ondergebracht bij OPTAS Pensioenen NV (Aegon N.V.) te 's-Gravenhage.

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen zijn hieronder omschreven.

Periode vanaf 1 januari 2014

Door de verlaging van het fiscale kader is per 1 januari 2014 kostenneutraal gewijzigd naar 84,72% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2013). De pensioendatum is daarbij gesteld op de 67-jarige leeftijd.

De belangrijkste kenmerken van de regeling zijn:

- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- Het pensioengevend salaris voor de kade wordt als volgt bepaald: Alle vaste bruto looncomponenten incl. Alle toeslagen, vakantiegeld en overwerk. Eventuele brutoreiskosten worden niet meegeteld.
- Franchise is gelijk aan wettelijk minimum (2014: € 13.449,00)
- Pensioengrondslag is pensioengevend jaarsalaris minus franchise.
- De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt:

20 – 24 jaar	7,62%
25 – 29 jaar	8,90%
30 – 34 jaar	10,34%
35 – 39 jaar	12,03%
40 – 44 jaar	13,98%
45 – 49 jaar	16,27%
50 – 54 jaar	18,98%

55 – 59 jaar	26,60%
60 – 64 jaar	30,25%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,9% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,225% per dienstjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

Periode vanaf 1 januari 2015

Door onder meer de wens van SVBPVH in het kader van de ter beschikking stelling van Stap 3 aan de B-deelnemers is de pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015 'geknipt' in een A- en B-regeling. Tevens zijn – waar noodzakelijk – de regelingen aangepast aan het fiscale kader per 1 januari 2015.

A-regeling

De belangrijkste kenmerken van de regeling zijn:

- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden
- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- Het pensioengevend salaris voor de kade wordt als volgt bepaald: Alle vaste bruto looncomponenten incl. Alle toeslagen, vakantiegeld en overwerk. Eventuele brutoreiskosten worden niet meegeteld.
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 12.642,0)
- Pensioengrondslag is pensioengevend jaarsalaris minus franchise.
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 85% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie belastingdienst 2014). De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt:

20 – 24 jaar	6,51%
25 – 29 jaar	7,57%
30 – 34 jaar	8,79%
35 – 39 jaar	10,18%
40 – 44 jaar	11,89%
45 – 49 jaar	13,84%
50 – 54 jaar	16,12%
55 – 59 jaar	18,97%
60 – 64 jaar	22,55%
65 – 66 jaar	25,65%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,9% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 13.545,00).
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,225%/1,16% per dienstjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

B-regeling

De B-regeling is grotendeels gelijk aan de A-regeling, zij het met de volgende verschillen:

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en direct voorafgaand aan de B-regelingeveneens pensioen hebben opgebouwd bij PVH.
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 98,73% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie belastingdienst 2014). De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt:

20 – 24 jaar	7,90%
25 – 29 jaar	9,18%
30 – 34 jaar	10,66%
35 – 39 jaar	12,34%
40 – 44 jaar	14,41%
45 – 49 jaar	16,78%
50 – 54 jaar	19,55%
55 – 59 jaar	23,00%
60 – 64 jaar	27,35%
65 – 66 jaar	31,10%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,9% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 13.545,00).
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,225%/1,16% per dienstjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever

ANW-hiaat verzekering

De werkgever biedt werknemers de mogelijkheid om bij ASR Levensverzekering N.V. een ANW-hiaatverzekering af te sluiten. De hiervoor verschuldigde premie is voor rekening van de werknemer en wordt met het (bruto) salaris verrekend. Informatie over de dekking, de hoogte van verschuldigde premie en de voorwaarden is verkrijgbaar bij Personeelszaken.

Algemeen

Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.

De volledige regelingen zijn in het pensioenreglement en addenda omschreven. Alleen aan het pensioenreglement en de addenda kunnen rechten worden ontleend. De pensioenreglementen alsmede de addenda zijn verkrijgbaar bij Personeelszaken.

Artikel A22: Senioren Fit Regeling

De werkgever stelt de werknemers uit de geboortejaren voor 1955 in de gelegenheid maximaal twee jaar direct voorafgaande aan het uitreden (pensioen 60% te werken, tegen 90% van het bruto schemamaandsalaris. De pensioenopbouw zal gedurende deze periode 100% zijn. Op medewerkers uit de geboortejaren tussen 1955 en 1960 en tussen 1960-1969 (conform SVBPVH regeling stap 4B) zal deze regeling – aanvulling op bestaande Senioren/Haven Fit regeling – ook van toepassing zijn indien zich op fiscaal en/of juridisch gebied geen wijzigingen plaatsvinden.

Hiertoe zal P&O een overeenkomst met de SVBPVH afsluiten. De overeengekomen voorwaarden voor het invoeren van deze regeling zijn als volgt:

1. Indien een werknemer gebruik maakt van deze regeling, dient de werknemer na het aflopen van de regeling direct aansluitend effectief met pensioen te gaan;
2. Vakantiedagen (inclusief de dagen op grond van artikelen A27 en A28) en ADV-dagen (artikel B3 & C3) worden berekend naar rato van de arbeidsduur van de Haven Fit regeling (60%). Oudere verlofrechten (opgebouwd op basis van 100%) moeten zijn opgenomen voordat de werknemer gebruik gaat maken van de regeling.
3. Er wordt gewerkt op basis van een apart nog nader vast te stellen rooster, waarbij ladingaanbod leidend is.
4. Indien een werknemer, die gebruik maakt van de Senioren Fit Regeling, tijdens deze periode jubileert dan ontvangt hij de jubileumuitkering op basis van 100% salaris.
5. Voor het financieren van de Senioren Fit Regeling Stap 4A worden achtereenvolgens de volgende financieringsbronnen gebruikt:
 - a. SVBPVH bijdrage aan salaris- en pensioenkosten van maximaal € 12.500,00 per medewerker
 - b. Aanwenden van de STIVU- reserve (circa € 200.000,00) voor het optrekken van het inkomen van de deelnemers voor de Senioren Haven Fit Regeling van 85% naar 90%. Het deel van de STIVU reserve dat na deze exercitie overblijft zal worden aangewend voor een eventuele regeling voor medewerkers met geboortejaren 1960 en jonger.
 - c. Bijdragen vanuit de STIVU
6. Voor het financieren van de Senioren Fit Regeling Stap 4B worden achtereenvolgens de volgende financieringsbronnen gebruikt:
 - d. SVBPVH bijdrage aan salaris- en pensioenkosten van maximaal € 18.250,00 per medewerker;
 - e. Aanwenden van de overgebleven STIVU-reserve (circa € 100.000,00) voor het optrekken van het inkomen van de deelnemers voor de Senioren Haven Fit Regeling van 85% naar 90%.
 - f. Bijdragen vanuit de STIVU
7. Werkgever en betreffende werknemer dienen te handelen conform statuten en reglement van de Senioren Fit Regeling, zoals deze door STIVU en SVBPVH definitief zijn vastgesteld.
8. De werkgever zal voor deze regeling, gebaseerd op 100% deelname, een kosteninzicht verschaffen aan FNV Havens.

De huidige Senioren Fit Regeling voor de geboortejaren 1950 – 1959 zoals deze hierboven is vastgelegd, zal – met uitzondering van de Dienstjarenpremieregeling – ook worden voortgezet voor de geboortejaren 1960 -1969 op basis van de huidige SVBPVH regeling stap 4b.

Er komt een juridisch onderzoek naar de (on)mogelijkheid of de huidige cao afspraak voor de medewerkers van de geboortejaren 1960 en jonger, die gebruik van Senioren Haven Fit Regeling maken, tot aan de AOW-gerechtigde uitgebreid kan worden.

Artikel A23 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:

- a. de echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. 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 terzake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de ZW of de WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Hoofdstuk VI: Dienstverband

Artikel A24: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid

Het dienstverband met de werknemer die arbeidsongeschikt is, wordt ten minste twee jaar gehandhaafd. Daarna houdt de wettelijke verplichting tot doorbetaling van loon tijdens arbeidsongeschiktheid, behoudens een opgelegde verlengde loonbetalingsverplichting, op. Indien na het verstrijken van de periode van twee jaar geen zicht is op herstel en de werkgever geen andere passende werkzaamheden kan aanbieden zal de werkgever het UWV WERKbedrijf dan wel de kantonrechter toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen.

Artikel A25: Einde dienstverband

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.



Hoofdstuk VII: Vakantie en vrije dagen

Artikel A26: Vakantieregeling

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Aanspraak op jaarlijkse vakantie
De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak op: vijf weken vakantie met inbegrip van de snipperdagen.
3. Verdeling van de vakantieduur
De vijf weken zijn verdeeld in drie "vakantieweken" en tien snipperdagen.
4. 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 de tabel in lid 7. 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 vakantieaanspraak.
 - b. Heeft de werknemer in zijn voorgaande dienstbetrekking vakantie-rechten 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.
5. Vakantieaanspraak 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 vakantie-rechten.
6. 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.
7. Vakantieschema
Voor de bepaling van de vakantieduur wordt uitgegaan van onderstaand schema:

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

8. Opneming jaarlijkse vakantie
 - a. De toegekende vakantie- en snipperdagen dienen in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen.
 - b. De regeling van de vakantie vindt plaats in overleg met en met instemming van de ondernemingsraad, zoals is vastgelegd in artikel 27, lid 1, sub b en lid 2 van de Wet op de Ondernemingsraden.

- c. Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen.
In afwijking hiervan is de mogelijkheid tot het opnemen van vier weken aaneengesloten vakantie buiten het hoogseizoen niet uitgesloten.
Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.
- d. Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten, met dien verstande dat vakantie en snipperdagen minimaal een maand van te voren aangevraagd en goedgekeurd dienen te worden.
- e. De werknemers worden tot een, na overleg met de ondernemingsraad, vast te stellen datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.
9. Vakantie tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid
Tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid worden vakantiedagen volledig opgebouwd. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid waarbij de werknemer op arbeidstherapeutische basis wordt ingezet, dan wel vervangende aangepaste werkzaamheden verricht, dan wel bij volledige arbeidsongeschiktheid, worden vakantiedagen afgeschreven wanneer vakantie wordt opgenomen.
10. Niet opgenomen vakantie
Vakantiedagen, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend vijf jaar na de datum waarop deze zijn verworven, verjaren.
11. Einde dienstverband
Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt, voor zover de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen, over de volgens lid 5 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.

$$\frac{\text{Aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{\text{aantal werkdagen van de betrokken maand}} \times \frac{25}{12} \times \frac{\text{basis- of schemamaandsalaris}}{21 \frac{3}{4}}$$

De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

12. Uitbetaling van vakantie- snipperdagen
Per vakantie-/snipperdag wordt het schemasalaris betaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen vorenstaand is vermeld

Artikel A27: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband bij één en dezelfde 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.

De extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag vallen; toekenning gedurende de in artikel A26, lid 8c genoemde vakantieperiode vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Werknemers, die de dienst verlaten, dienen alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in artikel A26, lid 10 doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband of leeftijd		45 jaar	50 jaar	55 jaar
bij 15 jaar	1	1	2	3
bij 25 jaar	2	2	2	3
bij 30 jaar	3	3	3	3

Artikel A28: Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar

Werknemers van 55 jaar tot en met 64 jaar kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

55 jaar	-	2 dagen
56 jaar	-	3 dagen
57 jaar	-	4 dagen
58 jaar	-	5 dagen
59 jaar	-	6 dagen
60 jaar	-	7 dagen
61 jaar	-	8 dagen
62 jaar	-	10 dagen
63 en 64 jaar	-	15 dagen

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata berekend worden. Deze dagen worden aan het begin van het jaar toegekend.

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 nimmer in geld uitbetaald.

Artikel A29: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemer worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel A27, lid 2 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever kan – desgewenst na overleg met partijen – aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Artikel A30: Kort verzuim

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

- | | |
|-------------|--|
| 1 dag bij | <ul style="list-style-type: none">- ondertrouw van de werknemer;- huwelijk 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 of een niet-verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen één week voorafgaande aan of 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;- overlijden² of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is;- verhuizing (maximaal 1x per jaar); |
| 2 dagen bij | <ul style="list-style-type: none">- huwelijk van de werknemer;- bevalling van zijn echtgenote;- overlijden⁴ van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen; |
| 4 dagen bij | <ul style="list-style-type: none">- overlijden⁴ van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen;- overlijden⁴ van één der (stief-)ouders ingeval voor de crematie/begrafenis wordt zorg gedragen. |

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.

² 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.

Rechten op grond van de kortverzuimregeling, 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.

In zeer bijzondere gevallen kan, in over met – en ter beoordeling van de afdeling Personeelszaken, voor in deze regeling niet genoemde zaken vrijaf met behoud van salaris worden verleend.

Artikel A31: Onbetaald verlof

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

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

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

Artikel A32: Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- nieuwjaarsdag
- 1^e en 2^e paasdag
- hemelvaartsdag
- 1^e en 2^e pinksterdag
- 1^e en 2^e kerstdag
- nationale feestdag (Koningsdag)
- 5 mei, 1x per 5 jaar (in lustrumjaren)

De feestdag wordt geacht in te gaan om 18.00 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de ochtenddienst van de dag volgende op die feestdag. Wordt op de feestdag arbeid verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling en de verlening van de arbeidstijd als op gewone werkdagen. Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

Hoofdstuk VIII: Salarissen en toeslagen

Artikel A33: Prijsindexering

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen op 1 januari 2020 de lonen met 1,73% en per 1 januari 2021 met 1,12% worden verhoogd, gebaseerd op de consumentenprijsindexcijfers (reeks alle huishoudens – afgeleid) volgens het zogenaamde "gekende" systeem" (refertemaand: telkenmale oktober).

Artikel A34: Vakantietoeslag

1. 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 vanaf 1-1-2007 recht op een vakantietoeslag van in totaal 1,3 basismaandsalaris zoals deze geldt op het moment van de uitkering.

De vakantietoeslag is per functie voor alle schema's gelijk.

De kerstuitkering is per 1 januari 1986 verwerkt in het basissalaris en is derhalve per die datum als aparte uitkering vervallen.

De vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.

2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.
7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:

<u>aantal werkdagen tijdens dienstverband</u>	X	1,3 bruto basismaandsalaris
261 werkdagen		

B. Specifieke sectorartikelen

Artikel B1: Definities

1. Basismaandsalaris : het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief het schemapercentage;
2. Schemamaandsalaris : basismaandsalaris inclusief het schemapercentage;
3. Schemapercentage : toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema;
4. Werkschema : een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling;
5. Dienst : duur, waarover binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd;
6. Arbeidsweek : De arbeidsweek loopt van maandag 00.00 uur tot zondag 24.00 uur. In overleg tussen partijen kan een andere arbeidsweek worden vastgesteld.

Hoofdstuk I: Arbeidsduur

Artikel B2: Arbeidsduur per etmaal en per week

a. Volcontinudienst

De beveiliging werkt momenteel in een 2/2/2/3 rooster. De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per shift en gemiddeld 40 uur per week, verdeeld over alle dagen van de week.

Verlenging van de normale arbeidsduur wegens overwerk, resp. Arbeid buiten de normale arbeidsweek is, met inachtneming van de volgende bepalingen mogelijk.

Artikel B3: Arbeidsduurverkorting

Er is een arbeidsduurverkorting (ADV) toegekend van 5 ½ ADV dagen op jaarbasis. Voor werknemers die voor 1 juli 2018 in dienst waren van P&O NSF BV geldt dat, ingeval van een roosterwijziging, zij recht hebben op hun roostervrije dagen, welke zijn verwerkt in het huidige rooster.

Deze dagen in te roosteren over alle dagen van de officiële arbeidsweek, over het gehele jaar, met uitzondering van de zomervakantieperiode (periode van 6 weken), één en ander na overleg met het VAB

De ADV dagen dienen binnen 12 maanden te zijn opgenomen. Zo niet, dan komen deze dagen te vervallen.

Artikel B4: Wijziging werkschema

In een periode van één kalenderjaar kan het schema, waarin een werknemer is tewerkgesteld eenmaal³ worden gewijzigd. In geval van wijziging van het schema dient de wijziging één maand van te voren te worden medegedeeld.

Plaatsing in één van de schema's, alsmede overplaatsing van het ene schema in het andere, vindt – zo nodig na overleg met de ondernemingsraad – plaats door de leiding van het bedrijf, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de wensen van de betrokken werknemer(s).

Artikel B5: Afbouwregeling schematoeslagen

In geval wordt overgegaan van een hoger naar een lager betaald werkschema, dan wordt in de betreffende maand waarin dit plaatsvindt, de gebruikelijke betaling aangehouden. In de daaropvolgende drie maanden wordt 80% van het schematoeslagverschil als toeslag uitgekeerd; in de daaropvolgende drie maanden 60%; in de daaropvolgende drie maanden 40% en in de tiende tot en met de twaalfde maand 20% van het schematoeslagverschil, zodat na een jaar het juiste betalingsniveau is bereikt.

Artikel B6: Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is

Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden – op de juiste wijze voorbereid – stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten.

Artikel B7: Afwijkende regelingen

Bijzondere regelingen, afwijkend van de in deze cao genoemde bepalingen, zijn toegestaan voor noodzakelijke werkzaamheden:

- a. bij aankomst of vertrek van schepen ten opzichte van;
 1. passagiers en passagiersbagage;
 2. postverkeer;
 3. veevervoer.
- b. aan bederf onderhevige lading.

Bovendien zal in bijzondere gevallen van deze loon- en arbeidsvoorwaardenregeling worden afgeweken, indien hierover tussen de contracterende partijen overeenstemming is bereikt.

³ Vaststelling van wijziging in het schema vindt plaats na overleg met de werknemer.

Hoofdstuk II: Arbeidsbeloning

Artikel B8: Toeslagen

1. Alle werkobjecten
Het werkterrein van de beveiliging is de volledige terminal van Europoort met alle daarop staande gebouwen.
2. Schematoeslag
Bij plaatsing in één der van toepassing zijnde werkschema's zal de bijbehorende schematoeslag van toepassing zijn.
3. Mentortoeslag
Een mentor is een werknemer die incidenteel gedurende een bepaalde tijd een aantal mensen begeleidt. Gedurende de werkzaamheden als mentor ontvangt de werknemer een vergoeding van € 9,66 per dag (vanaf 1 januari 2015).
Het voorgaande heeft geen betrekking op werknemers voor wie werkzaamheden als mentor tot hun functie behoren (bijvoorbeeld afdelingschefs).
4. Instrukteursvergoeding
Het instruktorschap heeft betrekking op het geven van instructies aan medewerkers in opleiding, het aanmaken en bijhouden van dossiers van de medewerkers in opleiding (via PDM, dossieropbouw), het adviseren van leidinggevenden daaromtrent en andere, bij deze rol behorende, werkzaamheden.

Het voorgaande heeft geen betrekking op leerlingen en stagiaires. Dit valt namelijk onder het mentorschap.

De instruktorsvergoeding, in de vorm van een dagelijkse bruo toeslag, bedraagt €20,00.

Artikel B9: Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen

1. Percentages
De te betalen extra uren en overuren worden in verband met de kalendermaand-salarissen en ten behoeve van een vereenvoudigde, zoveel mogelijk uniforme, administratieve verwerking noodzakelijkerwijs uitgedrukt in een percentage van het basismaandsalaris.
2. Overuren en normale uren
% van het basismaandsalaris
 - a. Normale uren 0,55% per uur
 - b. Overuren (in procenten van het basismaandsalaris):

	M	D	W	D	V	Z	Z
00.00-01.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
01.00-02.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
02.00-03.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
03.00-04.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
04.00-05.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
05.00-06.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
06.00-07.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
07.00-08.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
08.00-09.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
09.00-10.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
10.00-11.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
11.00-12.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
12.00-13.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
13.00-14.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
14.00-15.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
15.00-16.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
16.00-17.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
17.00-18.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
18.00-19.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
19.00-20.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
20.00-21.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
21.00-22.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
22.00-23.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
23.00-24.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%

c. Overwerk wordt per dag opgeteld en afgerond naar boven op halve uren (1 overuur of minder af te rekenen als 1 uur) en per betalingsperiode verrekend.

3. Compensatieuren

Met betrekking tot compenserende dagen bij overwerk kan het aantal van 12 dagen worden opgebouwd buiten de feestdagen om (voor feestdagen zie A32).

Compensatiedagen dienen binnen 12 maanden te zijn opgenomen. Zo niet, dan vervallen deze dagen.

4. Betaling voor arbeid op feestdagen

De betaling van het salaris voor in de arbeidsweek vallende feestdagen is begrepen in de bruto schemamaandsalarissen.

De betaling voor arbeid op feestdagen wordt, voor tijden en diensten die zowel binnen als buiten het voor betrokkene geldende schema liggen, gesteld op 1,20% van het basismaandsalaris per uur.

C SPECIFIEKE BEDRIJFSARTIKELN

Artikel C1: Arbeidstijden, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden

De arbeidsweek loopt in principe van maandag 07.45 uur tot zondag 24.00 uur

Het arbeidsetmaal is in principe verdeeld in:

dagdienst: 8 uur, 06.00 – 14.00 uur
avonddienst: 8 uur, 14.00 – 22.00 uur
nachtdienst: 8 uur, 22.00 – 06.00 uur

Artikel C2: Roosters

De arbeidstijden worden als volgt:

dagdienst	06.00 – 14.00 uur
avonddienst	14.00 – 22.00 uur
nachtdienst	22.00 – 06.00 uur

Het vorenstaande impliceert dat bij overgang op de volgende dienst alle werkzaamheden ononderbroken voortgang zullen vinden. Dit houdt in dat werknemers van de beveiliging worden geacht tenminste 10 minuten voor aanvang wektijd aanwezig te zijn in verband met de overdacht van werkzaamheden.

Artikel C3: Verzetten vrije dag

Indien de werknemer, op verzoek van de werkgever, bereid is zijn vrije dag te verzetten, ontvangt de werknemer een vergoeding van 7,75 uur van 0,19% van het basismaandsalaris.

Artikel C4: Extra arbeidsduurverkorting

In aanvulling op het in artikel B 3 gestelde is voor de werknemers van P&O NSF sprake van 4 extra ADV-dagen per jaar. Deze dagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten. Dat wil zeggen: ze zullen, ook bij een eventueel einde dienstverband, als snipperdagen worden behandeld.

Artikel C5: Arbeid op feestdagen

De voortgang van de werkzaamheden op feestdagen dient te allen tijde te zijn gewaarborgd, daartoe is arbeid op deze dagen desverlangd verplicht.

Op Koningsdag (maandag t/m vrijdag), tweede paasdag, hemelvaartsdag of tweede pinksterdag (maandag t/m vrijdag) zal iedere werknemer die is ingeroosterd verplicht dienen te werken. De eventuele roostervrije dagen zullen in overleg diezelfde week ingepland worden. De huidige afbestelregeling blijft van kracht.

De tewerkstelling op feestdagen zal via de ondernemingsraad van het bedrijf worden geregeld. In geval van besteld voor arbeid op een feestdag zal bij opkomen een betaling voor de gehele dienst verschuldigd zijn. Wanneer een roostervrije dag van maandag tot en met vrijdag samenvalt met een feestdag, dan wordt hiervoor door de werkgever een plaatsvervangende vrije dag toegekend.

Artikel C6: Schaft

De schafttijden, waarvan de duur een half uur zal bedragen, zullen in overleg worden geregeld. Na maximaal vijf uur arbeid achtereen dient evenwel gelegenheid tot schaften te worden gegeven.

Artikel C7: Schemapercentage

1. Voor het werken in genoemde schema's zijn de volgende toeslagen op het basismaandsalaris toegepast ter verkrijging van het schemamaandsalaris:
 - a) 35,50% (rooster beveiligers).

In geval van wijziging in de arbeidstijdenregeling zal de ploegentoeslag op basis van de overeengekomen systematiek worden aangepast.

2. Tewerkstelling in hogere functie
Ingeval een hoger betaalde functie wordt aangenomen, zal een toeslag worden toegekend ter hoogte van die functie, af te rekenen per dag.

Artikel C8: Overwerk, extra uren, feestdagen

1. Tewerkstelling van werknemers op tijden en dagen buiten voor betrokkenen geldend schema is alleen mogelijk op basis van vrijwilligheid.
2. Ingeval sprake is van arbeid gedurende gehele diensten, vallende buiten het werkschema, bestaat de mogelijkheid dit in tijdvoortijd op te nemen met betaling van het toeslagdeel (= overwerkbetaling per uur minus het loondeel, zie artikel B 9 lid a en b).
3. Wanneer bij arbeid op feestdagen de voorkeur wordt gegeven aan een vervangende vrije dag en een betaling van 0,65% van het basismaandsalaris voor elk uur, dan bestaat hiertoe de mogelijkheid.
4. Voor bovenstaande artikelen geldt dat er regelmatig, doch minimaal 2 maal per jaar, een evaluatiemoment dient te worden afgesproken.

Artikel C9: Koudetoeslag

Op dagen dat op Rotterdam Airport bij het KNMI te 07.00 uur v.m. een temperatuur van -5°C of lager wordt gemeten, is voor het gehele volgende etmaal een koudetoeslag verschuldigd van € 2,13 (per 1.1.2015) per gewerkte halve dienst (maximaal € €4,09 per dag).

Artikel C10: Aanvullende bepaling met betrekking tot vakantie­regeling

De werknemers worden tot uiterlijk 1 maart van het nieuwe vakantiejaar in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) binnen één maand de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.

Artikel C11: Aanvullende bepaling met betrekking tot kort verzuim

Voor zover de in artikel A31 genoemde, niet te voorziene gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de werknemer roostervrije dag, blijft de kort verzuimregeling onverminderd van kracht, met dien verstande dat het kort verzuim aansluit aan de betrokken vrije dag(en).

Aldus overeengekomen en getekend te Europoort Rotterdam
d.d. 31 mei 2021

partij ter ene zijde


partijen ter andere zijde

1. P&O North Sea Ferries B.V.

1. FNV Sector Havens



P.J. Stolk, Head of Ports



N. Stam, bestuurder

Bijlagen

Bijlage B I: Functielijst beveiligingsmedewerkers

Onderstaande functielijst is van toepassing, tenzij tussen partijen anders is overeengekomen.

De nieuwe functielijst is opgebouwd uit vier niveaus. Binnen deze niveaus is het mogelijk om te groeien. Dit geschiedt aan de hand van schalen. Elk niveau kent minimaal twee en in sommige gevallen drie schalen. Om in aanmerking te komen voor een hoger niveau of een hogere schaal is een positieve beoordeling altijd een vereiste.

Aspirant beveiligiger

a. Beveiligiger die aanwijsbaar studeert voor het theoretische gedeelte van het SVPB/SBB diploma beveiligiger en die stage loopt bij P&O.

Beveiligiger niveau 1

- a. Beveiligiger zonder enige ervaring, doch in bezit van:
- o SVPB/SBB (MBO 2) beveiliging (theorie en praktijk);
 - o Certificaat havenbeveiligiger
 - o Certificaat Profiling (OSP of anders)
- b. Beveiligiger met tenminste 1 jaar ervaring en in bezit van onder beveiligiger niveau 1(a) genoemde diploma's/certificaten en in bezit van:
- o EHBO/BHV;
 - o VCH en/of VCA.

Beveiligiger niveau 2*

- a. Beveiligiger met tenminste twee jaar ervaring en in bezit van:
- o Bij beveiligiger niveau 1(a+b) genoemde opleidingen/cursussen
 - o Certificaat gevaarlijke stoffen;
 - o Certificaat omgaan met agressie.
- b. Beveiligiger met tenminste 1 jaar ervaring als beveiligiger niveau 2(a);
- c. Beveiligiger met tenminste 2 jaar ervaring als beveiligiger niveau 2(a);
- d. Beveiligiger met tenminste 3 jaar ervaring als beveiligiger niveau 2(a);

**Voor alle doorgroeimogelijkheden in niveau 2 geldt dat een positieve beoordeling van de leidinggevende een vereiste is.*

Beveiligiger niveau 3*

- a. Beveiligiger met tenminste drie jaar ervaring, in bezit van alle certificaten hiervoor benoemd en:
- o De **aanwijsbare** potentie om organisatorische en coördinerende werkzaamheden als (toekomstig) plv Teamleider te verrichten – dit ter beoordeling en behoefte van de werkgever⁴ –, met de bereidheid en potentie om MBO 3 'Coördinator beveiliging' te behalen⁵.

⁴ Positieve Kompas beoordeling van Teamleider en in/na overleg met PDM.

⁵ De kosten van de MBO 3 opleiding zijn – in geval van behoefte en beoordeling van de werkgever (positieve Kompas beoordeling TL en in/na overleg met PDM) en passend in successieplanning – voor rekening van de werkgever inien deze verzoekt MBO 3 te gaan volgen. In andere gevallen (ter beoordeling van de werkgever) zal de verdeling van de kosten van de MBO 3 opleiding en de op te nemen dagen 50% / 50% zijn.

- b. Beveiligers in het bezit van alle hiervoor genoemde certificaten en diploma's en:
 - o In bezit van het MBO 3 'Coördinator beveiliging' diploma;
 - o Insteek is dat werknemer op termijn organisatorische en coördinerende werkzaamheden gaat verrichten.
- c. Beveiligers in het bezit van alle hiervoor genoemde certificaten en
 - o Inzetbaar als plaatsvervangend Teamleider⁶.
- d. Beveiligers die gedurende tenminste 2 jaar, naar tevredenheid ingezet is als plaatsvervangend Teamleider.

Beveiligers niveau 4

- a. Teamleider in het bezit van alle hiervoor genoemde vereisten en:
 - o In bezit van het diploma 'Leidinggevende team / afdeling / project'⁷;
 - o In bezit van het PFSO certificaat en;
 - o Werkzaam als Teamleider beveiliging.
- b. Teamleider, zoals genoemd bij niveau 4 (a) en:
 - o Tenminste 1 jaar ervaring.
- c. Teamleider, zoals genoemd bij niveau 4 (b) en
 - o Tenminste 2 jaar ervaring

**Voor het volgen/behalen van de MBO 3 opleiding op eigen initiatief geldt dat niet zonder meer tot plaatsing in niveau 3 wordt overgegaan. In deze gevallen is dit ter beoordeling en behoefte van de werkgever.*

Een positieve beoordeling op basis van het kompasformulier is noodzakelijk om in aanmerking te komen voor een hoger niveau of een hogere grade.

Trainer Behaviourial Detection⁸

In deze rol verzorg je trainingen en **coaching on the job** aan de medewerkers van P&O North Sea Ferries en P&O Ferrymasters. Hiervoor is het noodzakelijk om de cursus 'Train the Trainer' te volgen – op kosten van de werkgever –. Je rapporteert aan de Teamleider/PFSO. P&O is voornemens twee trainers aan te stellen. De werkgever is verantwoordelijk voor de keuze en aanstelling van de trainers. De inschatting is dat deze werkzaamheden per trainer twee dagen per maand in beslag zullen nemen. Evaluatie vindt plaats in december 2020 en in december 2021.

⁶ In geval plaatsvervangend Teamleider functioneert als Teamleider, krijgt plaatsvervanger step-up vergoeding van de Teamleider.

⁷ De opleiding 'Leidinggevende team / afdeling / project' (vooropleiding MBO 3 vereist), zoals benoemd onder beveiligers 4a, kan door de (aankomend) Teamleider in onderling overleg worden gevolgd – ter beoordeling van de werkgever. De kosten van opleiding zijn voor rekening van de werkgever.

⁸ In bijlage (VII) is de rol van trainer Behaviourial Detection verder uitgelicht.

(Plaatsvervangend) Port Facility Security Officer (PFSO)⁹

In deze rol ondersteun je bij het opstellen van risicoanalyses en het verplichte havenbeveiligingsplan. Je draagt zorg voor borging van het plan in de praktijk. Daarnaast voer je audits uit, organiseer je met regelmaat ISPS-oefeningen, ben je verantwoordelijk voor het (laten) uitvoeren van OSP awareness trainingen en ben je 24/7 beschikbaar in een nader te bepalen schema.

⁹ In bijlage (VIII) is de rol van (plaatsvervangend) PFSO verder uitgelicht.

Bijlage B II: Salarissen operationeel personeel en functie beveiligingsmedewerker

Onderstaande salarissen zijn van toepassing tenzij tussen partijen anders is overeengekomen.

Salarissen Beveiligingsmedewerkers

Niveau	a	b	c	d
0	€ 2,090.00	€ 2,130.00		
1	€ 2,225.00	€ 2,275.00		
2	€ 2,350.00	€ 2,450.00	€ 2,550.00	€ 2,650.00
3	€ 2,875.00	€ 3,125.00	€ 3,225.00	€ 3,375.00
4	€ 3,525.00	€ 3,625.00	€ 3,725.00	

**Beveiligingsmedewerkers zullen, afhankelijk van hun huidige situatie in de nieuwe schalen worden ingedeeld. Huidige medewerkers worden gecompenseerd in hun loonverlies door middel van een persoonlijke toeslag + behoud van bestaande toeslagen.*

Voor beveiligingsmedewerkers in dienst voor 1 maart 2021 geldt dat – indien gewenst – de "oude" salarisschalen van kracht blijven.

Bijlage B III Ploegentoeslag

Wijze van berekenen van de hoogte van de ploegentoeslag (operationeel personeel; laden en lossen).
De systematiek van berekening in de toeslag is als volgt:

35	07.00 uur dagdiensten	x	0,75	uur van	0,19	% Bms	4,988
0	06.00 uur dagdiensten	x	1,75	uur van	0,19	% Bms	0,000
35	avonddiensten	x	6,50	uur van	0,19	% Bms	43,225
5	zaterdagdagdiensten	x	7,75	uur van	0,34	% Bms	13,1750
1	zaterdagavonddienst	x	4,50	uur van	0,65	% Bms	2,9250
		x	3,25	uur van	0,34	% Bms	1,1050
0	zaterdagnachtdienst	x	7,75	uur van	0,65	% Bms	0,0000
4	zondagdagdienst	x	7,75	uur van	0,65	% Bms	20,1500
2	zondagavonddienst	x	7,75	uur van	0,65	% Bms	10,0750
0	zondagnachtdienst	x	7,75	uur van	0,19	% Bms	0,0000
						Totaal	95,6425
14 weeks schema		<u>95,64</u>		<u>52,18</u>			
		14	X	12	X	is	29,70%

Bijlage BIV: Protocolaire afspraken 2014 – 2016

Onderstaand de procolle afspraken 2014 – 2016 welke specifiek van toepassing zijn op de beveiligingsorganisatie van P&O NSF B.V.

Ouderenbeleid

P&O North Sea Ferries wil, onder de voorwaarde dat gebruik gemaakt kan worden van de SVBPVH bijdrage aan salaris- en pensioenkosten van maximaal € 12.500,00, kade medewerkers geboren in 1950 – 1959 en die voldoen aan de voorwaarden voor deelname, in de gelegenheid stellen gebruik te maken van de Senioren Haven Fit regeling met stimuleringspremie. In dit kader wordt medewerkers de mogelijkheid geboden 40% minder te gaan werken onder volledige pensioenopbouw en tegen 90% van het huidige bruto schema salaris. Hiertoe zal P&O een overeenkomst (bijlage 4) moeten sluiten met de SVBPVH overeenkomstig onderstaande cao-afpraak:

- Regeling kan ingaan na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar;
- Gedurende 2 jaren 90% van het bruto schemamaandsalaris; 60% werken; 100% pensioenopbouw, daarna wordt het arbeidscontract beëindigd;
- Apart rooster, waarbij men op basis van behoefte op maandag, woensdag en vrijdag (Dag of Avond) tewerkgesteld wordt;
- Men behoudt 60% van de snipperdagen. Oudere verlofrechten (opgebouwd op basis van 100%) moeten zijn opgenomen voordat de werknemer gebruik gaat maken van de regeling. Ouderendagen dagen (Artikel A29 & A30), ADV, pro rata bij deelname;
- Overwerken is niet toegestaan;
- De vrijgevallen vrije dagen worden vast ingeroosterd op dinsdag of donderdag;
- Geen indeling gedurende het weekend;
- Handhaving dienstroostertoeslag op pro rata basis van 60% werken, huidigeploegentoeslagberekening en nieuw in te voeren rooster;
- Vervanging op basis van behoefte door jongeren, zie onder;
- Deze aanvulling op de Senioren/Haven-Fit-regeling geldt in eerste instantie voor de jaargangen 1950 tot 1955, voor de jaargangen van 1955 tot 1960 zal de regeling ook van toepassing zijn, mits er op fiscaal en/of juridisch terrein geen wijzigingen zijn;
- De financiële details van de Senioren Haven Fit Regeling, liggen voor de betrokken medewerkers ter inzage.

Voor het optrekken van het inkomen van deelnemers voor de Senioren Haven Fit Regeling van 85% naar 90%, zal voor de groep 1950-1959 (maximaal 24 personen) de STIVU-reserve aangewend worden. Een financiële verantwoording zal op deelnemersniveau ter inzage gegeven worden (extra kosten ivm 5% verhoging). Het deel van de STIVU-reserve dat na deze exercitie overblijft zal worden aangewend voor een eventuele regeling voor medewerkers met geboortjaar 1960 en jonger.

Vanwege de steeds ouder wordende populatie op de Kade en als gevolg van de Senioren-Fit-regeling, wil de directie meer jongerengaan aanstellen. Zij zullen gedurende 2 jaar middels een 80% jaarcontract naar behoefte ingezet kunnen worden, dat laatste houdt in dat men of alleen gedurende de dagdienst of alleen gedurende de avonddienst, dan wel een combinatie van beiden voor 4 diensten per week ingezet kan worden. Na de twee jaar zullen zij, bij gebleken geschiktheid(opleiding MBO2, STC), in een vaste ploeg ingedeeld worden met een vaste aanstelling. Er zal bij aannname, bij gelijke geschiktheid, voorkeur gegeven worden aan familie van eigen personeel.

Eenmalige uitkering

Alle inspanningen die het afgelopen jaar zijn gedaan en de efficiency slagen die we (hebben) kunnen maken leiden er toe dat de Directie een eenmalige uitkering van € 1.250,00 bruto zal doen met het salaris van januari 2015 (of later afhankelijk van tijdstip van overeenkomen cao)

Aanpassing WW

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao op dit punt opengebroken.

Bijlage B V: Protocolaire afspraken 2017 – 2019

Onderstaand de procolle afspraken 2014 – 2016 welke specifiek van toepassing zijn op de beveiligingsorganisatie van P&O NSF B.V.

Looptijd

De Cao heeft looptijd van 1 januari 2017 – 31 december 2019.

Prijscompensatie

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zijn op 1 januari 2017 de lonen en alle in deze CAO in geld uitgedrukte toeslagen met 0,36%, per 1 januari 2018 met 1,34% en per 1 januari 2019 met 1,68% verhoogd, gebaseerd op de consumentenprijsindexcijfer (reeks alle huishoudens – afgeleid) volgens het zogenaamde 'gekende' systeem (refertemaand: telkens oktober).

Loonontwikkeling

De basismaandsalarissen en alle in deze CAO in geld uitgedrukte toeslagen zullen per 1 januari 2018 en per **1 januari 2019 met 2% verhoogd worden**. De verhoging per 1 januari 2018 zal met terugwerkende kracht uiterlijk in het juni salaris verwerkt worden. Een eenmalige uitkering van bruto 500 euro wordt per 1 juni 2018 uitbetaald.

Optas A regeling aanpassen

De premiestaffel van de optas A regeling is met ingang van 1 januari 2018 verhoogd naar 85% van het staffelbesluit 2014 (3%) en de premiestaffel van de B regeling is gehandhaafd, waardoor voor beide regelingen de spaarpremie in het laatste cohort is aangepast. Aanpassing per 1 januari 2020 (verhoging premiestaffel van de optas A regeling naar 90%) zal in vroegtijdig stadium met OR worden opgenomen.

Compensatiedagen bij overwerk

Met betrekking tot de compenserende dagen bij overwerk stellen wij het vast dat het aantal van 12 dagen op jaarbasis kan worden opgebouwd buiten de feestdagen om (voor feestdagen zie artikel A32);

Seniorenfit regeling 1960 – 1969

De huidige Senioren Fit Regeling voor de geboortejaren 1950-1959 zoals deze is vastgelegd in de huidige cao (met uitzondering van de Dienstjarenpremieregeling) zal ook worden voortgezet voor de geboortejaren 1960-1969 op basis van de huidige SVBPVH regeling stap 4B;

Artikel A28

Er komt een juridisch onderzoek naar de (on)mogelijkheid of de huidige cao afspraak voor de medewerkers van de geboortejaren 1960 en jonger, die gebruik van de Senioren-Havenfit-Regeling maken, tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd uit gebreed kan worden.

Verder worden de 90% dagen aan het begin van het jaar toegekend en bij een aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of be-eindiging van het dienstverband wordt het aantal dagen proportioneel lager vastgesteld.

Bijlage B VI: Protocolaire afspraken 2020 – 2021

Onderstaand de procolle afspraken 2014 – 2016 welke specifiek van toepassing zijn op de beveiligingsorganisatie van P&O NSF B.V.

CAO Kade Onderhandelingsresultaat

P&O NSF BV (hierna: P&O), vertegenwoordigd door Stijn Gheyle, Peter Stolk en Leonieke Verbove-Kuijntjes

En

FNV Havens (hierna: FNV), vertegenwoordigd door Niek Stam, Chant van den Berg, Ruud Seton, Bart van der Heerik, Ricardo Vermeer en Maurice Oostlander.

voeren sinds een aantal weken cao overleg en wensen de gemaakte afspraken, alsmede de overwegingen die tot deze afspraken geleid hebben, schriftelijk vast te leggen.

Partijen hebben in aanmerking genomen dat:

- Voor werknemers, die in deeltijd werken, de arbeidsvoorwaarden (welke zijn berekend op basis van 100%) pro rata toegekend worden.
- FNV opgenomen wil zien dat de arbeidsvoorwaarden voor de beveiliging onderdeel van deze cao blijven uitmaken en dat P&O de functielijst en de salarissen wil aanpassen en de cao teksten "beveiligingsspecifiek" wil maken;
- FNV gezien de huidige situatie, gedurende de overeen te komen cao periode, vraagt om voortzetting van de automatische prijscompensatie en afziet van een initiële loonsverhoging onder de voorwaarde dat medewerkers, indien er een dividenduitkering door de aandeelhouder(s) van P&O over de jaren 2020 of 2021 uitgekeerd wordt, een eenmalige bruto uitkering van 1.000 euro zullen krijgen;
- FNV verklaart dat alle bestaande afspraken van toepassing blijven.

Op basis van deze overwegingen zijn partijen het volgende overeengekomen:

- Medewerkers op wie de kade cao van toepassing is zullen een eenmalige bruto uitkering van 1.000 euro ontvangen indien de aandeelhouder(s) van P&O over de jaren 2020 en/of 2021 tot dividenduitkering overgaan.
- De relevante kade cao artikelen zullen beveiligingsspecifiek gemaakt worden - denk bijvoorbeeld aan het opnemen van snipper-/vakantiedagen, de functielijst zal worden aangepast aangezien deze geen recht meer doet aan de huidige eisen die aan de beveiliging gesteld worden en de salarissen worden herzien - op basis van de aangepaste functielijst. Partijen zullen uiterlijk 31 december 2020 deze onderhandelingen hebben afgerond.
- De cao zal een looptijd van 2 jaar kennen, te weten van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.
- Het systeem van automatische prijscompensatie, zoals verwoord in artikel A33 van de cao, zal tijdens de looptijd worden voortgezet.

- De cao is van toepassing op alle kademedewerkers met een vast of tijdelijk contract.
- Partijen zijn overeengekomen dat kade medewerkers op wie de cao van toepassing is, in december 2020 en in december 2021 een eenmalige uitkering ad 400 euro bruto krijgen.

Bijlage B VII: Trainer Behaviourial Detection

Rol Trainer Behaviourial Detection

De interne trainers zijn intern verantwoordelijk voor het geven van de workshops 'Zicht op Proactieve Veiligheid', de klassikale workshop voor awareness niveau 'Geel' en Oranje, en de opfriscursus. De trainers dragen zorg voor het op maat maken van het lesmateriaal en laten deze aansluiten per deelnemersgroep op de gewenste te behalen awarenessniveau (Geel of Oranje), en op de operationele omgeving waar de medewerkers werkzaam zijn binnen P&O Ferries.

De interne trainer stemt in overleg met de leidinggevenden af welke posities prioriteit hebben voor het volgen van de workshop 'Zicht op Proactieve Veiligheid' en doet de uitnodigingen voor het volgen van deze workshop richting de medewerkers uitgaan. Tevens zijn de interne trainers verantwoordelijk voor de opfriscursus en coaching on the job (in overleg met PDM en Teamleider) en zijn zij verantwoordelijk voor het op maat maken van lesmateriaal. De interne trainer bewaakt, beheert en onderhoudt het management handboek, draagt zorg voor de actualisering van het management handboek en is samen met de Teamleider beveiliging beheerder van de Database Security Intelligence.

Daarnaast zijn de trainers berust met de taak om pitches te geven aan gatekeepers die de nog te bereiken doelgroepen vertegenwoordigen. Deze pitches hebben als doel deze leidinggevenden alvast bewust te maken van de verandering en noodzaak van Proactieve Veiligheid en de daarbij behorende ambitie dat iedereen binnen P&O Ferries een verantwoordelijkheid heeft ten behoeve van veiligheid. Een en ander in overleg met HR.

Bijlage B VIII: (Plaatsvervangend) Port Facility Security Officer (PFSO)

(Plaatsvervangend) Port Facility Security Officer (PFSO)

De Port Facility Security Officer is verantwoordelijk voor het waarborgen van de veiligheid en de voorkoming van materiele en immateriele schade aan (bezittingen van) gasten, medewerkers en de terminal. Hij heeft de taak ervoor te zorgen dat de beveiligingsdiensten zo goed mogelijk worden uitgevoerd, conform de afspraken en het Port Facility Security Plan (PFSP) in het kader van de international ship and port security code (ISPS code).

Hij treedt als eindverantwoordelijke voor de bewaking en beveiliging op als contactpersoon naar externe instanties. De beveiliging kent een beperkte vaste bezetting en wordt aangevuld met medewerkers van particuliere beveiligingsorganisaties. Hij stuurt de ingehuurde krachten aan.

De PFSO werk intern nauw samen met de Company Security Officer, Kapitein/ Ship Security Officer van elk aangemeerd schip, Port Duty managers, HSE Officer en de hoofdbeveiliging Port Facility P&O Ferries Europoort.



Bijlage B VIII: Protocolaire afspraak met betrekking to werknemers werkzaam binnen P&O NSF BV die als gevolg van arbeidsongeschiktheid binnen eigen werk aangeven, indien een vacature aanwezig, als beveiliging te willen werken.

Indien (uiterlijk) aan het einde van het eerste ziektejaar blijkt dat terugkeer in eigen werk nauw niet meer tot de mogelijkheden behoort kan een medewerker eenmalig, indien een vacature aanwezig is, opteren voor een werkplek bij de beveiliging. In dat geval zal de medewerker in het tweede ziektejaar de MBO 2 beveiligers opleiding (theoretisch- en stagedeel) met goed gevolg afgerond dienen te hebben. Medewerker zal ook in bezit moeten zijn van de certificaten OSP en Havenbeveiliging en in bezit moeten zijn van het diploma EHBO/BHV en VCA of VCH. Vanzelfsprekend dient betrokkene te beschikken over een aantal competenties, te weten: inlevingsvermogen, goede sociale vaardigheden, goede communicatieve vaardigheden, gevoel voor hiërarchische verhoudingen, stressbestendig, integer, samenwerken en zelfstandig werken. Betrokkene zal hier, voor dat aan de opleiding begonnen wordt, getest worden. De betreffende medewerker wordt – afhankelijk van opleiding/ervaring – geplaatst in de functiegroep 0, 1 of 2, met een maximum van 2d. Het salaris van betrokkene zal in deze gevallen gelijk liggen aan het salaris zoals bedoeld in schaal 3.a, met dien verstande dat het salaris is opgebouwd uit het salaris behorende bij schaal 2.d + een persoonlijke toeslag.

