

cao verhurende bedrijven bulksector Rotterdams havengebied 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024

**CAO**  
**VERHURENDE BEDRIJVEN BULKSECTOR ROTTERDAMSE**  
**HAVENGEBIED**  
**1 januari 2022 tot en met 31 december 2024**



Copyright

© 2022 CAO-PARTIJEN EN AAVN

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd 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 bij deze cao alsmede van AAVN te Den Haag.

## Inhoudsopgave

<b>HOOFDSTUK 1 DE OVEREENKOMST</b>	<b>7</b>
Artikel 1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	7
Artikel 1.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden	7
Artikel 1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden	7
Artikel 1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode	7
Artikel 1.5 Reorganisatie van partijen	8
Artikel 1.6 Geschillen	8
<b>HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN</b>	<b>9</b>
Artikel 2.1 Verplichtingen werkgever	9
Artikel 2.2 Verplichtingen vakorganisatie	10
Artikel 2.3 Verplichtingen werknemers	10
Artikel 2.4 Vakbeweging en onderneming	10
Artikel 2.5 Hoofdpijnen Sociaal Statuut	11
Artikel 2.6 Fusies en reorganisaties	12
<b>HOOFDSTUK 3 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG</b>	<b>13</b>
Artikel 3.1 Indiensttreding	13
Artikel 3.2 Einde dienstverband	13
Artikel 3.3 Werkgelegenheid en servicegraad	13
<b>HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN WERKSCHEMA'S</b>	<b>15</b>
Artikel 4.1 Arbeidsduur	15
Artikel 4.2 Werkschema	15
Artikel 4.3 Overwerk	18
Artikel 4.4 Zon- en feestdagen	18
Artikel 4.5 Vakantie en verlof	18
Artikel 4.6 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband	19
Artikel 4.7 Extra vrije dagen voor werknemers van 56 t/m 64 jaar	20
Artikel 4.8 Bijzonder verlof	20
Artikel 4.9 Onbetaald verlof	22
<b>HOOFDSTUK 5 SALARIS EN TOESLAGEN</b>	<b>23</b>
Artikel 5.1 Salarissen en overige betalingen	23
Artikel 5.2 Vakantietoeslag	23
Artikel 5.3 Schematoeslagen	24
Artikel 5.4 Overwerkbetaling	24
Artikel 5.5 Verhoogd spilloon	25
Artikel 5.6 Overige toeslagen	25
<b>HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID</b>	<b>26</b>
Artikel 6.1 Ziekte	26
Artikel 6.2 Uitkering bij overlijden	27
<b>HOOFDSTUK 7 COLLECTIEVE REGELINGEN</b>	<b>28</b>
Artikel 7.1 Pensioenen	28
Artikel 7.2 WGA-hiaatverzekering	28

Artikel 7.3	Ongevallenverzekering	28
Artikel 7.4	Jubileumregeling	29
Artikel 7.5	Vervoer	29
Bijlage I	Functiegebouw	31
Bijlage II	Salarisgebouw maandsalarissen en toeslagen	32
Bijlage III	Salarisgebouw 4 weeksalarissen	33
Bijlage IV	Inzet van personeel	34
Bijlage V	Urenlonen C categorie	35
Bijlage VI	Protocol SVH	37
Bijlage VII	Protocol onderhandelingsresultaat	38



## CAO BULK INHUURBEDRIJVEN

### ALGEMENE ARTIKELEN

#### Artikel 1 definities

1. Werknemer : de mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van werkgever van wie de functie is opgenomen in functielijst (bijlage I) .
2. Werkgever : J. Smit Bulldozerverhuur B.V., Havenservice Rozenburg B.V.
3. Vakbond : FNV (Havens) gevestigd te Utrecht
4. Partijen : Werkgever enerzijds en Vakbond anderzijds
5. Tewerkgesteld bedrijf : Onderneming waar werknemer, in opdracht van werkgever en onder toezicht en leiding van betreffende onderneming, zijn werkzaamheden uitvoert, zijnde EECV, EMO, EBS, AEBT
6. Dienst : duur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd
7. Rooster : een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling
8. Schematoeslag : toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald rooster / werkschema
9. Basismaandsalaris : Het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief de schematoeslag
10. Schemamaandsalaris : Basismaandsalaris plus schematoeslag
11. Deeltijdwerknemer : Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze arbeidsvoorwaardenregeling naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
12. Pensioenregeling : De van toepassing zijnde pensioenregeling

13. Partner

- a de gehuwde man/vrouw van de werknemer
- b de ongehuwde man/vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, wiens/wier partnerschap met de ongehuwde werknemer is geregistreerd, dan wel
- c de ongehuwde man/vrouw met wie de ongehuwde werknemer een samenlevingscontract is aangegaan dat is vastgelegd in een notariële akte.

## **HOOFDSTUK 1 DE OVEREENKOMST**

### ***Artikel 1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst***

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 en vervangt alle afwijkende bepalingen in voorgaande (individuele) arbeidsovereenkomsten. De overeenkomst kan door elk der partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd, met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste drie maanden, door middel van een aangetekende brief, danwel digitaal met ontvangstbevestiging. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd voor een periode van 12 maanden. Beëindiging van de overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

### ***Artikel 1.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden***

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze overeenkomst, alsmede de aan deze overeenkomst gehechte en – overeenkomstig het bepaalde in artikel 1.3 – alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

### ***Artikel 1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden***

Wanneer na ondertekening van deze overeenkomst, partijen bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden overeenkomen, zullen deze alsdan onderdeel uitmaken van deze overeenkomst.

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van gezamenlijk overleg over de in deze overeenkomst genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden alsdan onderdeel uitmaken van deze overeenkomst.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

### ***Artikel 1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode***

Beide partijen zijn tijdens de looptijd van de overeenkomst -in geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering- gerechtigd eventuele wijzigingen, voortvloeiende uit deze veranderingen, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de, middels aangetekende brief, aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien binnen een maand na indiening van deze voorstellen tussen partijen over de wijziging geen overeenstemming is bereikt, is de indienende partij gerechtigd, de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand op te zeggen.

Partijen komen voorts overeen dat, indien en voor zover door overleg tussen regering en het georganiseerde bedrijfsleven tijdens de looptijd van de overeenkomst wijzigingen optreden in de, bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg wordt nagegaan of en op welke wijze hiertoe een voorziening moet worden getroffen.

Hieruit voortvloeiende wijzigingen en/of aanvullingen worden aan deze overeenkomst gehecht.

### ***Artikel 1.5 Reorganisatie van partijen***

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

### ***Artikel 1.6 Geschillen***

In geval van geschillen over de toepassing of uitlegging van deze overeenkomst of de daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden treden partijen met elkaar in overleg, teneinde te trachten tot een minnelijke oplossing te komen.

## HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN

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

### ***Artikel 2.1 Verplichtingen werkgever***

1. Werkgever zal, voordat een nieuwe medewerker in dienst treedt, een voor rekening van werkgever functiegerichte keuring laten plaatsvinden bij een door de werkgever aan te wijzen geneeskundige c.q. Arbo-dienst, tenzij dit wettelijk niet is toegestaan.
2. De arbeidsovereenkomst zal schriftelijk worden aangegaan.
3. Werkgever treft alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.
4. Werkgever verstrekt de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.
5. Werkgever verstrekt aan de werknemer de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.
6. Werkgever zorgt voor de benodigde opleidingen, zulks ter beoordeling van werkgever. Werkgever stelt de opleidingseisen in overleg met de afnemende vast.
7. Werkgever zal werknemer die lid is van de vakbond, vrij af geven met behoud van salaris, voor deelname aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk gestelde bijeenkomsten dan wel deelname aan door vakbond georganiseerde cursussen, wanneer vakbond hierom verzoekt, tenzij de werkzaamheden dit naar het oordeel van werkgever niet toelaten. Wanneer werknemer vrij af wordt gegeven ontvangt werkgever een organisatieverlof vergoeding<sup>1</sup> van de vakbond.
8. Werkgever zal over de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de onder deze cao vallende werknemers aan de vakbond afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao.
9. Werkgever verschaft iedere maand een loonstrook conform de zgn. RTW-format aan werknemer.
10. De werkgever zal direct bij aanvang van de arbeidsovereenkomst een exemplaar van de

---

<sup>1</sup> De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2022 311 euro per dag; de hoogte van de vergoeding wordt elk kalenderjaar, volgens de overeengekomen systematiek, opnieuw vastgesteld.

cao aan de werknemer overhandigen.

## ***Artikel 2.2 Verplichtingen vakorganisatie***

De vakbond zal bevorderen, dat haar leden voor het verrichten van arbeid aan werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel 1.2 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij de werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

## ***Artikel 2.3 Verplichtingen werknemers***

1. Werknemer die in het bezit is van de daarvoor vereiste kwalificaties, kan in principe op alle voorkomende werkobjecten worden ingezet. Voor zover de bedrijfsvoering en de goede gang van zaken dit noodzakelijk maken, kunnen werknemer ook werkzaamheden worden opgedragen buiten zijn functie en in geval van leegloop bij andere dan de tewerkgestelde bedrijven, mits in overeenstemming met redelijkheid en billijkheid.
2. Werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij derden verrichten.
3. Werknemer is verplicht mee te werken aan op zijn functie gerichte opleidingsprogramma's.
4. Werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de van toepassing zijnde bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen en eventueel verstrekte bedrijfskleding te dragen en/of te gebruiken.
5. Werknemer is verantwoordelijk voor de hem toevertrouwde apparatuur, bedrijfsmiddelen enz. en is gehouden deze oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming te gebruiken.
6. Werknemer is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op een juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich bevindt.
7. Werknemer zal, op verzoek van werkgever bij indiensttreding en nadien als dit van overheidswege wordt verlangd, een verklaring omtrent gedrag (VOG) overleggen. De daaraan verbonden kosten worden door werkgever vergoed.

## ***Artikel 2.4 Vakbeweging en onderneming***

- a. De werkgever zal de oprichting van een vakbondsafdeling of ledengroep door de contracterende werknemersorganisaties 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 werknemersorganisaties echter binnen de regelgeving van de onderneming.

- b. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- c. De werkgever zal de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toestaan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door een (of meer) vakbondsafdeling lid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam zijn.

## **Artikel 2.5 Hoofdlijnen Sociaal Statuut**

Partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst betrokken geven hieronder de hoofdlijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

- a. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zo danig rendement van het arbeidspotentieel na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- b. 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.
- c. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkraft en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d. 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 o.m. tot uitdrukking te komen in het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.
- e. Partijen bij deze cao achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen m.b.t. de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, e.e.a. in overleg met de vakorganisaties en O.R. of personeelsvertegenwoordiging, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

De werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door een van de Cao-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met O.R. een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- I. onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
- II. betrokkenheid werkgever en ondernemingsraad;
- III. het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

## ***Artikel 2.6 Fusies en reorganisaties***

Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusie gedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

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



### **HOOFDSTUK 3 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG**

#### ***Artikel 3.1 Indiensttreding***

Werknemer kan worden aangesteld op een arbeidsovereenkomst (fulltime danwel parttime) voor:

- a. onbepaalde tijd of;
- b. bepaalde tijd .

De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd. Met ingang van 1 juli 2015 geldt het volgende: De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd, tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter.

#### ***Artikel 3.2 Einde dienstverband***

1. Het dienstverband eindigt:
  - bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op de datum vermeld in het contract;
  - door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van de wettelijke bepalingen;
  - ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
  - door overlijden van de werknemer;
  - door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
  - na 104 weken arbeidsongeschiktheid door opzegging met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
2. Bij opzegging geldt de wettelijke opzegtermijn. Voor werknemer één kalendermaand en voor werkgever ten minste één kalendermaand.

#### ***Artikel 3.3 Werkgelegenheid en servicegraad***

Jaarlijks bespreken partijen de ontwikkelingen in de sector en de gemaakte afspraken. Daarbij komen de ontwikkeling van vraag en aanbod aan de orde en de eventuele knelpunten.

1. Werkgever zal zich inspannen om afspraken te maken met bedrijven over de doorstroom van haar werknemers.
2. De voortgaande veranderingen in de bedrijfstak hebben tot gevolg dat de behoefte aan goed gekwalificeerde en specialistische werknemers zal toenemen. Het personeelsbestand dient daarom geschoold te worden en de vakbekwaamheid dient op peil te blijven door regelmatig inzet in de verschillende functies en het volgen van applicaties.
3. Extra aandacht moet besteed worden aan jongeren die vanuit de vakopleiding (STC) toetreden tot de bedrijfstak.

4. Partijen gaan ervan uit, dat de onderneming het uiterste zal doen om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

## **HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN WERKSHEMA'S**

### ***Artikel 4.1 Arbeidsduur***

#### **1. Arbeidsduur per dag en per week**

De normale arbeidsduur is 7 <sup>3</sup>/<sub>4</sub> uur per dag en 38 <sup>3</sup>/<sub>4</sub> uur per week.

#### **2. Werkweek**

De werkweek kan afhankelijk van de verwachte vraag en het werkschema waarin werknemer is ingedeeld, alle dagen van de week omvatten, van maandag tot en met zondag.

#### **3. Overlappende diensten**

Indien werknemer, bij tewerkgesteld bedrijf, in een systeem werkt van overlappende diensten (om de voortgang van de werkzaamheden te verzekeren), dan wordt de normale arbeidsduur per dag vermeerderd met deze overlap.

#### **4. Verlenging**

Van werknemer kan verlangd worden dat de normale arbeidsduur per dag verlengd wordt. Daarbij zullen voor de toepasselijkheid van verlenging, het aanwijzen, de tijdsduur en de aanzegtermijn de bepalingen gelden van het tewerkgestelde bedrijf.

Indien werknemer, in voorkomend geval, om goede redenen niet in staat is te verlengen, dient de werknemer dit voor aanvang van de betreffende dienst te melden aan het tewerkgestelde bedrijf. Werknemer zal dan worden vrijgesteld.

#### **5. Werk- en schafttijden**

Voor werknemer gelden de aanvang- en eindtijden van een dienst en de schafttijden van het tewerkgestelde bedrijf, tenzij werkgever met werknemer afwijkende afspraken zijn gemaakt.

#### **6. Verlenging en verkorting arbeidsduur**

Verlenging en verkorting binnen een dienst is mogelijk overeenkomstig de bepalingen die gelden voor het vaste personeel van het tewerkstellende bedrijf.

### ***Artikel 4.2 Werkschema***

#### **1. Werkschema's**

Werknemer kan in de volgende werkschema's worden ingezet:

- Dagdienst

Werknemer werkt in een dagdienst op vijf dagen per week van maandag tot vrijdag, tussen 06.15 uur en 18.30 uur.

- 1 op 1 dienst

Werknemer werkt in een schema waarin afwisselend de ene week in de dagdienst en de andere week in de avonddienst wordt gewerkt op vijf dagen per week (maandag tot en met vrijdag).



## **7. Afbouwregeling bij schemawijziging**

Werknemer, die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, of naar de dagdienst ontvangt vanaf het moment van overplaatsing de juiste schematoeslag.

Werknemer die door werkgever wordt overgeplaatst naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt of naar de dagdienst ontvangt voor elk volledig dienstjaar in dat schema twee maanden afbouw, met een maximum van twaalf maanden. Het af te bouwen bedrag zal bij twee maanden in twee gelijke stappen worden afgebouwd, bij vier maanden in vier gelijke stappen enzovoort.

## **8. Werk op feestdagen**

Met uitzondering van werknemer werkzaam in een volcontinu werkschema kan werknemer op feestdagen, conform artikel 4.4, alleen op basis van vrijwilligheid tewerkgesteld worden.

Werknemer in een volcontinu werkschema is verplicht op die feestdagen, die binnen het voor hem geldende rooster vallen, arbeid te verrichten indien dit bij het tewerkgestelde bedrijf ook het geval is.

De werknemer is niet verplicht bij een ander bedrijf op een feestdag te werken als hij/zij de gehele week bij een ander bedrijf tewerk is gesteld.

Er zal, als regel, niet worden gewerkt van 24 december aan het eind van de dagdienst tot 26 december aan het begin van de dagdienst en op 31 december aan het eind van de dagdienst tot 1 januari aan het begin van de avonddienst.

De geldende beloning voor werken op feestdagen is opgenomen in artikel 5.4.

## **9. Leegloopregeling**

Wanneer er geen werk is en er geen gebruik wordt gemaakt van de stand by regeling, zoals beschreven in lid 4 van dit artikel, worden de niet gewerkte dagen op de lat gezet en wordt werknemer op een ander moment alsnog ingezet. Daarbij gelden de volgende spelregels:

- de inzet zal in overleg met de werknemer plaatsvinden, waarbij de inzet in de verschillende diensten in overeenstemming moet zijn met het voor werknemer geldende rooster;
- indien bij inzet van de dagen in negatieve zin wordt afgeweken van het rooster (bijvoorbeeld meer nacht of weekenddiensten) ontvangt werknemer het verschil in toeslag zoals opgenomen in bijlage V van de cao.
- een niet ingezette dag vervalt na 12 volle weken als de dag niet wordt aangewend tenzij werknemer de inzet meerdere keren heeft geweigerd. In dat geval wordt de dag afgeschreven van het verlofsaldo of, wanneer dat ontoereikend is, als een onbetaalde dag met het salaris verrekend;

De werkgever zal een uitvraag voor overwerk alleen doen nadat is vastgesteld dat er geen gekwalificeerde werknemers zijn met “niet gewerkte dagen” die ingezet kunnen worden.

### ***Artikel 4.3 Overwerk***

1. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van 15 minuten of korter worden geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur, waarvoor geen vergoeding verschuldigd is.
2. Indien werknemer, op aangeven van werkgever dan wel het tewerkgestelde bedrijf, arbeid verricht waardoor de dagelijkse arbeidsduur, volgens het voor werknemer geldende rooster, wordt overschreden, is sprake van overwerk. In afwijking van het bepaalde in 4.3.1 is direct de overwerkvergoeding van toepassing.
3. Gewerkte uren in overwerk worden maandelijks achteraf uitbetaald tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer wordt gekozen voor compensatie in vrije tijd.
4. De geldende overwerkpercentages zijn opgenomen in artikel 5.4.

### ***Artikel 4.4 Zon- en feestdagen***

Onder feestdagen wordt in deze regeling verstaan:

- Nieuwjaarsdag;
- eerste en tweede paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- eerste en tweede pinksterdag;
- eerste en tweede kerstdag;
- nationale feestdag (27 april);
- Bevrijdingsdag (5 mei, in lustrumjaren).

### ***Artikel 4.5 Vakantie en verlof***

#### **1. Vakantie**

- a Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen. Deze kunnen in hele of halve dagen opgenomen worden.

Werknemer werkzaam in het volcontinu werkschema, conform artikel 4.2.1 heeft, in plaats van op 25 dagen, recht op 21 dagen per vakantiejaar.

- b Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter is dan 12 maanden, verwerft de betrokken werknemer aanspraken op een evenredig deel met dien verstande dat bij indiensttreding voor of op de 15e van de maand, die maand mee telt, bij indiensttreding na de 15e van de maand telt die maand niet mee; bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde.

## 2. Opnemen jaarlijkse vakantie

- a De vakantiedagen dienen zoveel mogelijk te worden opgenomen in het jaar waarin zij worden opgebouwd. De tijdstippen / het tijdstip waarop deze worden opgenomen, wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
  - b De wettelijke vakantiedagen (20 bij een voltijds dienstverband) dienen vóór 1 april van het volgende vakantiejaar te zijn opgenomen tenzij in overleg anders is bepaald. Indien geen afspraken hierover zijn gemaakt kan werkgever per 1 april overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende dagen uit het vorige vakantiejaar.
  - c Een werknemer kan zijn vakantie niet in de opzeggingstermijn opnemen.
3. Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris, doorbetaald.
  4. Als werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verlof opneemt, zullen deze dagen als vakantiedagen gelden als ware de werknemer arbeidsgeschikt.
  5. vervallen.
  6. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden de nog niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald.
  7. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden teveel genoten vakantiedagen verrekend met het salaris c.q. andere emolumenten.

### ***Artikel 4.6 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband***

Werknemer heeft bij het bereiken van de in het onderstaande schema vermelde leeftijden en ononderbroken dienstverbanden bij werkgever heeft recht op extra vakantiedagen

Duur dienstverband of:	Leeftijd		
	50 jaar	55 jaar	60 jaar
bij 10 jaar	1	2	3
bij 20jaar	2	2	3
bij 30 jaar	3	3	3

## **Artikel 4.7 Extra vrije dagen voor werknemers van 56 t/m 64 jaar**

Werknemers van 56 t/m 64 jaar kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor extra dagen vrijaf op basis van:

56 jaar	: 1 dag;
57 jaar	: 2 dagen;
58 jaar	: 3 dagen;
59 jaar	: 4 dagen;
60 t/m 64 jaar	: 5 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.

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 werknemer vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie.

Over dagen waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basismaandsalaris dan wel schemamaandsalaris, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed. Dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, vervallen en worden nimmer in geld uitbetaald.

## **Artikel 4.8 Bijzonder verlof**

### **1. Kort verzuim**

1. In de volgende gevallen wordt verlof met behoud van basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris, verleend voor zover werknemer op die dag zou moeten werken en de gelegenheid ook bijwoont resp. benutz.:

1 dag bij

- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk van een van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
- haar/zijn 12,5-, 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 een week voorafgaande aan of een week volgende op de huwelijksdag;
- bij haar/zijn 25-jarighuwelijksjubileum kan de werknemer een

---

<sup>2</sup> Voor zover van toepassing wordt in dit artikel onder huwelijk mede begrepen het registreren van het partnerschap en het aangaan van een samenlevingscontract zoals aangegeven onder punt 10 van de definities.



dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgend op de huwelijksdag;

- 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-) ouders of schoonouders;
- overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van een van haar/zijn 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 het bedrijf is;
- verhuizing (maximaal 1 x per jaar);

2 dagen bij

- huwelijk van de werknemer;
- bevalling van zijn echtgenote;
- overlijden van een van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;

4 dagen bij

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

2. Onder levenspartner als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) dan wel hij of zij met wie werknemer respectievelijk een kind van werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren als zodanig bij werkgever bekend is gemaakt.
3. Bezoek aan specialist, tandarts, huisarts of fysiotherapeut dient in de eigen tijd te geschieden. In die gevallen waar dit niet mogelijk is zal werkgever naar billijkheid en behoefte vrijaf geven, met behoud van basismaandsalaris dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris. 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.

## 2. Calamiteiten- en zorgverlof

### **Calamiteitenverlof**

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

### **Kortdurend zorgverlof**

Werknemer kan per kalenderjaar maximaal 10 dagen (naar rato wanneer werknemer parttime werkt) zorgverlof opnemen volgens de wettelijk

vastgestelde regels om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer ten genoegen van de werkgever kan worden aangetoond dat de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. De werknemer heeft alsdan recht op doorbetaling van 70% van zijn basismaandsalaris, dan wel van 70% van het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris.

#### ***Artikel 4.9 Onbetaald verlof***

Er bestaat de mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof onder de volgende condities:

- a. de werkgever heeft te allen tijde de vrijheid de aanvraag al of niet te honoreren;
- b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
- c. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een terzake afgesloten (arbeids)overeenkomst verrichten;
- d. het verlof kan voor een periode van minimaal een week tot maximaal een maand worden aangevraagd.
- e. De waarde van een dag is daarbij 1:21,75 van het voor werknemer geldende basismaandsalaris dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemasalaris, met dien verstande dat bij een volle kalendermaand afwezigheid geen salaris verschuldigd is.

Nadere regelgeving (hoe lang van tevoren een aanvraag moet worden ingediend, etc.) geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

## **HOOFDSTUK 5 SALARIS EN TOESLAGEN**

### ***Artikel 5.1 Salarissen en overige betalingen***

1. Functies zijn ingedeeld in functiegroepen en bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. In bijlage I zijn de functielijsten opgenomen en in bijlage II de salarisschalen.
2. Gedurende de looptijd van de cao van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 worden, ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud, de bruto basismaandsalarissen, jaarlijks per 1 januari aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks alle huishoudens afgeleid, indexcijfer oktober - oktober) Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven. Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris plaatsvinden.
3. De salarissen worden per 1 januari 2022, 2023 en 2024 met 1% verhoogd.
- 4.
3. Uitbetaling salaris
  - a. De uitbetaling van het salaris en eventuele toeslagen (met uitzondering van de vakantietoeslag) vindt maandelijks plaats in de laatste week van de maand, doch zodanig dat het salaris op de laatste werkdag van de maand ter beschikking van de werknemer staat.
  - b. De afrekening van het overwerk en eventuele andere emolumenten geschiedt, mits tijdig bij de salarisadministratie ingediend, bij de betaling in de deels lopende maand en de eerstvolgende maand.
  - c. De werkgever verstrekt maandelijks aan de werknemer een schriftelijke specificatie van het salaris en de inhoudingen daarop.

### ***Artikel 5.2 Vakantietoeslag***

1. Werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag overeenkomende met 1,08 bruto basismaandsalaris, zoals deze geldt op het moment van uitkering. 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 voor 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 voor of op de 15e van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding na de 15e niet; bij uitdiensttreding andersom.
4. Werknemers 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 uitbetaald aan de nabestaanden.
7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:

aantal werkdagen tijdens dienstverband	X	<u>1.08 bruto basismaandsalaris</u> 261 werkdagen (volcontinu 219)
--	---	---

### **Artikel 5.3 Schematoeslagen**

#### **1. Schematoeslag**

Werknemer ontvangt, afhankelijk van het werkschema, een toeslag op het basismaandsalaris. Deze percentages gelden als een vaste toeslag. De toeslagen zijn:

- dagdienst : geen toeslag;
- 1 op 1 dienst : 17,39%;
- semi-continu dienst : 23,67%;
- volcontinu dienst : 30%.

### **Artikel 5.4 Overwerkbetaling**

Overwerk wordt per dag op halve uren en per betalingsperiode (maand) op hele uren afgerond.

1. De niet-volcontinudiensten:
  - a. Overwerk direct voorafgaand aan het begin van de arbeidsdienst of direct volgend op de arbeidsdienst:  
0,78 % van het basismaandsalaris per uur (30% toeslag)
  - b. Overwerk op zaterdag (tot 18.00 uur):  
0,9 % van het basismaandsalaris per uur (50% toeslag)
  - c. Overwerk na zaterdag 18.00 uur tot maandag 07.00 uur:  
1,2 % van het basismaandsalaris per uur (100% toeslag).

2. De volcontinudienst

De vergoeding bedraagt, ongeacht het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht, 1,05 % van het basismaandsalaris per uur (75% toeslag).

Indien werknemer te werk is gesteld bij een bedrijf dat bij overwerk op feestdagen een hoger percentage hanteert dan is het hogere percentage op werknemer van toepassing.

3. Tijd voor Tijd

Wanneer werknemer de gewerkte uren in tijd voor tijd wil opnemen wordt per uur 0,6% van het basismaandsalaris op de overwerkbetaling in mindering gebracht.

Het toeslagdeel wordt altijd uitbetaald.

### ***Artikel 5.5 Verhoogd spilloon***

Werknemer die tewerkgesteld wordt in ertsen of kolen ontvangt een verhoogd spilloon van 3,00 euro per taak.

### ***Artikel 5.6 Overige toeslagen***

1. Werknemer in het bezit is van de volgende geldige diploma's of certificaten en deze in stand houdt ontvangt daarvoor een toeslag:

- EHBO- of BHV-diploma;
- certificaat persluchtmasker.

De toeslagen, opgenomen in bijlage II, zijn bruto bedragen. Voor zover en zolang de fiscale wetgeving dit toestaat worden de toeslagen netto verstrekt.

2. **Toeslag grote laadschop en spantenkraan**

Werknemer in functiegroep IV die tevens inzetbaar is als chauffeur op de zogenaamde "grote laadschop", meer dan 30 ton (bij EMO groter dan de D8) of een spantenkraan ontvangt daarvoor een toeslag per dag. De toeslag is opgenomen in bijlage II.

## HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### **Artikel 6.1 Ziekte**

Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt. Bij arbeidsongeschiktheid dient werknemer ten spoedigste, en in ieder geval voor aanvang dienst, werkgever in kennis (laten) stellen.

1. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval ontvangt werknemer voor de duur van maximaal 104 weken 90% van zijn basismaandsalaris zoals dat gold op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid., met dien verstande dat de eerste twee ziektedagen bij de vierde en volgende ziekmelding als wachtdagen gelden, waarover geen betaling verschuldigd is wanneer werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft.
2. Bovenop de hierboven genoemde betaling ontvangt de werknemer, gedurende maximaal 104 weken van zijn arbeidsongeschiktheid, 90% van zijn schematoeslag zoals dat gold op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
3. Voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer, die kan worden tewerkgesteld, wordt het salaris in onderling overleg door partijen vastgesteld, rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
4. Werkgever zal werknemer, die het werk niet in de eigen werkzaamheden kan hervatten, een aanbod tot re-integratie doen. De arbeidsmogelijkheden van werknemer kunnen worden geïnventariseerd op basis van een belastbaarheids- en/of arbeidskundig onderzoek. In ieder geval zullen de volgende elementen bij de evaluatie worden betrokken: opleiding, werkervaring, motivatie en mobiliteit.

Werkgever zal in eerste instantie trachten passende/vervangende arbeid binnen de onderneming aan te bieden. Indien er geen interne mogelijkheden bestaan en/of redelijke alternatieven kunnen worden gecreëerd zal een aanbod tot externe re-integratie worden gedaan. Passende en/of vervangende arbeid mag in principe lager betaalde arbeid zijn; de werknemer dient een dergelijke functie in zijn algemeenheid te aanvaarden. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal bij re-integratie uitsluitend worden gezocht naar mogelijkheden die een volledige arbeidsparticipatie waarborgen.

Bij een externe herplaatsing zal gebruik worden gemaakt van de diensten van een re-integratiebureau. De keuze zal in overleg met de ondernemingsraad worden gemaakt. Voor zowel interne als externe re-integratietrajecten zal de werkgever periodiek de ondernemingsraad of PVT informeren.

5. Werknemer, die 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.
6. 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.

7. 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.
8. Voor werknemer, die een uitkering ingevolge de WIA geniet en die kan worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.

### ***Artikel 6.2 Uitkering bij overlijden***

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen het salaris over de maand van overlijden, alsmede een uitkering ineens, verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn basis- c.q. basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a. de echtgenoot/echtgenote, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde en in het bezit is van een samenlevingsovereenkomst;
- b. bij ontstentenis van deze, 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 de nagelaten betrekkingen krachtens wettelijke sociale verzekeringen worden op deze uitkering in mindering gebracht.

## HOOFDSTUK 7 COLLECTIEVE REGELINGEN

### ***Artikel 7.1 Pensioenen***

Werknemer neemt deel aan de collectieve pensioenverzekering van werkgever. Jaarlijks wordt een pensioenpremie ingelegd op basis van de onderstaande staffel, gebaseerd op 82% van de fiscale staffel III 2003, inclusief een nabestaandenpensioen (opbouw 1,1) en een werknemersbijdrage van 6 %. De werknemersbijdrage voor werknemers in de leeftijd van 20 tot en met 29 jaar is 4% en voor werknemers van 30 jaar en ouder 6,5%.

leeftijd	Totale premie van de pensioengrondslag
20-24	6,64%
25-29	8,04%
30-34	9,59%
35-39	11,64%
40-44	14,02%
45-49	16,89%
50-54	20,42%
55-59	24,76%
60-64	30,26%

### ***Artikel 7.2 WGA-hiaatverzekering***

- *WGA*  
Werknemer kan deelnemen aan een collectieve WGA hiaat verzekering, die 35 – 80 % arbeidsongeschikt gebaseerd op 70% SV loon, inclusief het werkloosheidsrisico, verzekerd. De uitkering wordt jaarlijks met 2 % geïndexeerd. De premie voor deze verzekering van het zgn. WGA-gat komt voor rekening van de werknemer.
- *WGA gedifferentieerde premie*  
De gedifferentieerde premie is gedurende de looptijd van de cao van 1 april 2009 tot en met 31 december 2012 volledig voor rekening van werkgever.

### ***Artikel 7.3 Ongevallenverzekering***

Werkgever sluit een ongevallenverzekering voor de werknemers af. De premie hiervoor komt geheel voor rekening van de werkgever. De polis van deze verzekering ligt ter inzage bij personeelszaken.



### ***Artikel 7.4 Jubileumregeling***

Werkgever zal aan haar werknemers bij een 25- en 40-jarig dienstverband een jubileum-uitkering verstrekken.

De uitkering bedraagt bij:

25-jarig dienstverband: 1 bruto basismaandsalaris

40-jarig dienstverband: 2 bruto basismaandsalarissen

### ***Artikel 7.5 Vervoer***

Werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer van € 0,19 bruto per kilometer tot een maximum van € 22,80 bruto per dag. Over de eerste 30 km (15km heen en 15 km terug) wordt geen tegemoetkoming betaald. Bij verhuizingen waardoor de reisafstand wordt vergroot vindt geen verhoging van de vergoeding plaats.

### ***Artikel 7.6 Vakbondscontributie***

Werkgever zal haar medewerking verlenen van de fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie voor zover en voor zolang dat fiscaal is toegestaan.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

Havenservice Rozenburg B.V.

Directeur

J. Smit Bulldozerhuur B.V.

Directeur

Namens FNV (Havens)

Bestuurder \_\_\_\_\_

## Bijlage I Functiegebouw

Functiegebouw 1 januari 2011				
	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4
	Aankomend operator	Operator C	Operator B	Operator A
<p>Taken* waarop werknemer ingezet kan worden baar en gecertificeerd is.</p>	<p>Tremmel**</p>	<p>Tremmer Bootsman</p>	<p>tremmer, bootsman, bobcatchauffeur, en/of bakken/lichterbelader en/of wagon/vrachtwagenbelader</p>	<p>Grote laadschop tot 30 ton(EMO D8)/bulldozer chauffeur tremmer, bootsman, bobcatchauffeur en/of bakken/lichterbelader en/of wagon/vrachtwagenbelader</p>
<p>Taken* waarvoor werknemer optioneel opgeleid en gecertificeerd kan worden</p>	<p>Bootsman***</p>	<p>bobcatchauffeur en/of bakken/lichterbelader en/of wagon/vrachtwagenbelader</p>	<p>Laadschop tot 30 ton(EMO D8) /bulldozer chauffeur</p>	<p>Grote laadschop boven 30 ton(EMO D8)/bulldozer chauffeur</p>

\* : de taken kunnen per afnemend bedrijf afwijken en kunnen door partijen worden aangepast of uitgebreid indien de werkzaamheden hiervoor aanleiding geven.

\*\* : in principe gedurende 6 maanden.

\*\*\* : opleidingsduur in principe 3 maanden.

**Bijlage II Salarisgebouw maandsalarissen en toeslagen**

salarisgebouw (maandsalaris) 1 januari 2022 inclusief 3,277% apc en 1% initieel					
loongroep		Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4
		Aankomend operator	Operator C	Operator B	Operator A
18 en 19 jaar	85%	€ 2.149,98	€ 2.156,96		
20 jaar	90%	€ 2.276,45	€ 2.283,84	€ 2.648,85	
21 jaar	97%	€ 2.453,51	€ 2.461,48	€ 2.854,87	€ 3.109,65
1		€ 2.529,39	€ 2.537,60	€ 2.943,17	€ 3.205,83
2		€ 2.548,85	€ 2.806,93	€ 3.020,75	€ 3.293,60
3		€ 2.622,57	€ 2.888,04	€ 3.153,49	€ 3.359,94

Toeslagentabel 1 januari 2022		
Toeslagen	Bedrag	
Toeslag grote laadschop en spantenkraan	€ 11,16	per dag
EHBO of BHV	€ 301,33	per jaar
Persluchtmasker	€ 301,33	per jaar
verhoogd spilloon	€ 3,15	per taak

\* laadschop obv half jaarcijfer en EHBO, BHV, Perslucht obv jaarcijfer. met ingang van 2022 allemaal obv het jaarcijfer

***Bijlage III Salarisgebouw 4 weksalarissen***

<b>salarisgebouw (4 weekssalaris) periode 1 2022 inclusief 3,277% apc</b>					
<b>loongroep</b>		<b>Groep 1</b>	<b>Groep 2</b>	<b>Groep 3</b>	<b>Groep 4</b>
		<b>Aankomend operator</b>	<b>Operator C</b>	<b>Operator B</b>	<b>Operator A</b>
18 en 19 jaar	85%	€ 1.984,60	€ 1.991,04		
20 jaar	90%	€ 2.101,34	€ 2.108,16	€ 2.445,09	
21 jaar	97%	€ 2.264,78	€ 2.272,13	€ 2.635,27	€ 2.870,45
1		€ 2.334,82	€ 2.342,40	€ 2.716,77	€ 2.959,23
2		€ 2.352,79	€ 2.591,01	€ 2.788,39	€ 3.040,24
3		€ 2.420,84	€ 2.665,89	€ 2.910,91	€ 3.101,49

### ***Bijlage IV Inzet van personeel***

Werkgevers zullen voor het verrichten van werkzaamheden, die vallen onder deze cao, de volgende volgorde hanteren:

1. werknemers, vallend onder deze cao;
2. werknemers, die in dienst zijn collega-werkgevers, partij bij deze cao, ter beschikking worden gesteld (collegiale inhuur);
3. werknemers niet vallend onder deze cao, al dan niet in dienst van derden, die worden ingezet als tremmer dan wel laadschopchauffeur in geval van een man/machine combinatie opgeleid conform de opleiding/instructievereisten van het tewerkgestelde bedrijf en worden beloond conform onderstaande tabel. De uurtarieven in de tabel zijn inclusief een vergoeding voor verlof en vakantietoeslag.

***Bijlage V Urenlonen C categorie***

<b>uurlonen C categorie (inclusief vakantiedagen en vakantietoeslag) 1 januari 2022 inclusief 3,277% apc en 1% initieel</b>					
Tremmer	Dag	Avond	Avond	Nacht	Nacht
toeslag	0%	115%	150%	128%	200%
18 en 19 jaar	€ 16,67	€ 19,18	€ 25,01	€ 21,26	€ 33,35
20 jaar	€ 17,98	€ 20,69	€ 26,98	€ 22,93	€ 35,98
21 jaar	€ 19,30	€ 22,19	€ 28,95	€ 24,61	€ 38,59
1	€ 20,61	€ 23,70	€ 30,66	€ 26,28	€ 41,22
Laadschop/ bulldozerchauffeur	Dag	Avond	Avond	Nacht	Nacht
20 jaar	€ 21,31	€ 24,50	€ 31,96	€ 27,17	€ 42,62
21 jaar	€ 22,97	€ 26,41	€ 34,44	€ 29,28	€ 45,93
1	€ 23,68	€ 27,23	€ 35,51	€ 30,18	€ 47,35





## ***Bijlage VI Protocol SVH***

### Stichting Veilige Haven

Er is een Stichting Veilige Haven die ten doel heeft: het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Nederlandse zeehavens. De stichting wil daarvoor onder andere de volgende middelen inzetten en zo nodig ontwikkelen: het Veiligheids Certificaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media). De volledige statuten van de stichting zijn te raadplegen via de site [www.stichtingveiligehaven.nl](http://www.stichtingveiligehaven.nl).

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

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

Partijen bij deze cao stellen vast en komen overeen:

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

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

## ***Bijlage VII Protocol onderhandelingsresultaat cao 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024***

### **Looptijd**

Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024.

### **Werkingsfeer**

ABC verwijderen uit de werkingssfeer.

### **Loon**

De APC wordt ongewijzigde voortzetting. Voor 2022 is deze al bekend. Het salaris worden per 1 januari met 3,28% verhoogd.

Het salaris wordt tijdens de looptijd van de cao verhoogd met 1% per 1 januari 2022, per 1 januari 2023 en 1 januari 2024.

### **Loondoorbetaling bij ziekte**

Met ingang van 1 januari 2022 de huidige loondoorbetaling wijzigen in 90% gedurende maximaal 104 weken.

### **Leegloopregeling**

Nu ABC geen deel meer uitmaakt van verhurende bedrijven en uitwisseling met de sjsorsector niet meer mogelijk is wordt de afspraak weer het oude artikel 4.2.9 :

Wanneer er geen werk is en er geen gebruik wordt gemaakt van de stand by regeling, zoals beschreven in lid 4 van dit artikel, worden de niet gewerkte dagen op de lat gezet en wordt werknemer op een ander moment alsnog ingezet. Daarbij gelden de volgende spelregels:

- de inzet zal in overleg met de werknemer plaatsvinden, waarbij de inzet in de verschillende diensten in overeenstemming moet zijn met het voor werknemer geldende rooster;
- een niet ingezette dag vervalt na 12 volle weken als de dag niet wordt aangewend tenzij werknemer de inzet meerdere keren heeft geweigerd. In dat geval wordt de dag afgeschreven van het verlofsaldo of, wanneer dat ontoereikend is, als een onbetaalde dag met het salaris verrekend. Het inhalen van de dienst is de verantwoordelijkheid van de werkgever en werkgever samen. Ook de medewerker moet zich aanbieden. Werkgever zal de vervangende inzet aanbieden via een app of sms bericht en de inzet in een Excel sheet bijhouden;

De werkgever zal een uitvraag voor overwerk alleen doen nadat is vastgesteld dat er geen gekwalificeerde werknemers zijn met “niet gewerkte dagen” die ingezet kunnen worden