

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers

in dienst van

Europees Massagoed-Overslagbedrijf B.V.

1 januari 2009 tot 1 januari 2011

Copyright

© 2009 CAO-PARTIJEN EN AWWN

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 bij deze CAO alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW te Haarlem.

Inhoudsopgave

Artikel 1: Hoofdpijnen sociaal statuut	6
Hoofdstuk 1: Plichtbepalingen.....	7
Artikel 2: Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden.....	7
Artikel 3: Algemene definitie	8
Artikel 4: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst	8
Artikel 5: Verplichtingen van de werkgever	8
Artikel 6: Verplichtingen van de werknemers	8
Artikel 7: Veiligheid.....	9
Artikel 8: Minnelijke oplossingen van geschillen.....	9
Artikel 9: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode.....	9
Artikel 10: Reorganisatie van partijen.....	10
Hoofdstuk 2: Aanstelling en ontslag	10
Artikel 11: Deeltijd	10
Artikel 12: Einde dienstverband.....	10
Hoofdstuk 3: Lonen en arbeidsvoorwaarden	10
3.1 Algemeen	10
Artikel 13: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden.....	10
3.2 Werktijden	11
Artikel 14: Werktijden	11
Artikel 15: Arbeidsduurverkorting	11
Artikel 16: Feestdagen	12
3.3 Salarissen en tewerkstelling	12
Artikel 17: Consumentenprijsindex.....	12
Artikel 18: Initiële verhogingen	13
Artikel 19: Eenmalige uitkeringen.....	13
Artikel 20: Waarde van een dag.....	13
Artikel 21: Salarisgebouw.....	13
Artikel 22: Afbouwregeling.....	13
Artikel 23: Call-out regeling	14
a. Vergoeding voor het bereikbaar zijn.....	14
b. Vergoeding gewerkte uren	14
c. Vergoeding in geval van opkomen	14
Werkwijze:.....	15
Feestdagen:	15
Artikel 24: Overwerkregeling	17
Algemeen.....	17
Vergoeding	17
3.4 Bijzondere beloningen/vergoedingen.....	17
Artikel 25: Vakantietoeslag/kerstgratificatie	17
Vakantietoeslag	17
Kerstgratificatie	18
Artikel 26: Vergoeding E.H.B.O.-diploma	18
Artikel 27: Vergoeding persluchtmasker	18
Artikel 28: Reiniging kleding	18
Artikel 29: Uitkering bij overlijden	18

Hoofdstuk 4: Verlof.....	19
4.1 Vakantie	19
Artikel 30: Vakantieregeling.....	19
a. Algemeen.....	19
b. Vakantierechten.....	20
c. Vaststelling vakantiedagen	20
Artikel 31: Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 61 jaar	20
4.2 Bijzonder verlof.....	21
Artikel 32: Organisatieverlof	21
Artikel 33: Kort verzuim	21
Artikel 34: Onbetaald verlof.....	23
Hoofdstuk 5: Collectieve regelingen/verplichtingen	23
Artikel 35: EMO-Pensioenregeling	23
Artikel 36: ANW-hiaat.....	22
Hoofdstuk 6: Arbeidsongeschiktheid	23
Artikel 37: Salaris bij ziekte of ongeval	23
Artikel 38: Bijdrage werkgever ziektekostenverzekering.....	23
Hoofdstuk 7: Procedures.....	23
Artikel 39: Indiening van klacht bij een scheidsgerecht.....	23
Artikel 40: Scheidsgerecht.....	23
Artikel 41: Samenstelling en benoeming scheidsgerecht.....	24
Artikel 42: Uitspraak scheidsgerecht	24
Artikel 43: Fusies en reorganisaties	24
Bijlage I: Functie- en salarislijst.....	26
Bijlage II: Vakbeweging en onderneming.....	27
Bijlage IV: Protocollaire afspraken	28
Kinderopvang.....	28
Cafetariaplan.....	28

De ondergetekenden:

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

Ter ene zijde

en

2. a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam
b. CNV Vakmensen, gevestigd te Houten

Zowel ieder afzonderlijk als
gezamenlijk ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 januari 2009 de navolgende Collectieve
ArbeidsOvereenkomst te hebben gesloten voor de beambten (met uitzondering van het
managementteam) in dienst van het Europees Massagoed-Overslagbedrijf (EMO) B.V.

Artikel 1: Hoofdpijnen sociaal statuut

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

- a. 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 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 werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
 1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie van nieuwe werknemers;
 3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 4. het bevorderen van interne of externe trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's;
 5. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers. EMO laat dit beleid onder meer tot uiting komen in het jaarlijks op te stellen Arboplan, hierbij rekening houdend met het terzake bepaalde in de Arbowet.
- e. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. De gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen CAO-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

De werknemer kan conform het terzake in deze CAO bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.

- f. 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 vakorganisaties en ondernemingsraad, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

De werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der CAO-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met de vakorganisaties 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 mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

- g. De 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.

In overleg met de vakorganisaties en de ondernemingsraad zal bovenstaande doelstelling nader worden gepreciseerd naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

- h. 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 geschiedt met respect voor de eigen culturele achtergrond.

Hoofdstuk 1: Plichtbepalingen

Artikel 2: Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in dienst van EMO zijn vastgesteld gelijk omschreven in de aan de akte gehechte en - overeenkomstig het in artikel 13 bepaalde - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 3: Algemene definitie

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers, vallende onder deze overeenkomst, in dienst van EMO.

Artikel 4: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2009 tot 1 januari 2010.

De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder I als door ondergetekenden onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief, fax of e-mail (de opzegging is pas rechtsgeldig als de verzender ook een ontvangstbevestiging heeft ontvangen).

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

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

Artikel 5: Verplichtingen van de werkgever

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan. EMO kent arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde alsook voor bepaalde tijd. Indien EMO haar beleid met betrekking tot het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wijzigt, zullen CAO-partijen hierover worden geïnformeerd. Voor zover wettelijk toegestaan kent elke arbeidsovereenkomst krachtens verwijzing naar deze CAO een proeftijd van twee maanden. EMO zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze collectieve arbeidsovereenkomst, uitsluitend werknemers in dienst nemen, die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een bedrijfsgezondheidsdienst.

Artikel 6: Verplichtingen van de werknemers

De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten. De werknemer kent een geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle bedrijfsinformatie en klantgegevens zowel tijdens als na zijn dienstverband.

Artikel 7: Veiligheid

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke 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 mogelijkwijs de veiligheid, de 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 werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

Artikel 8: 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 overeenkomst of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet-nakoming, onjuiste uitlegging of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan het bureau der wederpartij, tegen wie of wel tegen welker lid (leden) de klacht gericht is. 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 bereikt wordt, 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 contractanten 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.

Artikel 9: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, zijn zowel partij ter ene zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen der 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 een maand, nadat deze voorstellen door één der partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die 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 10: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen 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 2: Aanstelling en ontslag

Artikel 11: Deeltijd

Op eigen verzoek van werknemers en met nieuwe werknemers kunnen dienstverbanden worden overeengekomen voor een gedeelte van de normale werktijd, mits dit de gang van zaken in het bedrijf en/of de afdeling niet nadelig beïnvloedt en niet kostenverhogend werkt. De arbeidsvoorwaarden van deze CAO zijn naar rato van de overeengekomen werktijd ten opzichte van de normale werktijd op deze werknemers van toepassing.

Artikel 12: Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Hoofdstuk 3: Lonen en arbeidsvoorwaarden

3.1 Algemeen

Artikel 13: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen mochten 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.

3.2 *Werktijden*

Artikel 14: Werktijden

Het aantal uren per werkdag is $7\frac{3}{4}$ uur en per week $38\frac{3}{4}$ uur. De gebruikelijke werktijd is van 08.00 – 16.15 uur. De officiële openingstijden van het kantoor zijn van 08.00 – 18.00 uur. Onder handhaving van de arbeidsduur per dag is toepassing van variabele werktijden volgens onderstaande regels mogelijk:

Variabele werktijden:

- De werktijden moeten liggen tussen 08.00 uur 's morgens en 18.00 uur 's avonds.
- Na overleg met de chef kunnen de werkzaamheden aangevangen worden tussen 08.00 uur en 09.45 uur en beëindigd worden tussen 16.15 en 18.00 uur.
- De afdelingen moeten in ieder geval voldoende bezet zijn van 08.00 – 16.15 uur.
- De middagpauze waarin geluncht wordt dient minimaal een half uur en maximaal 2 uur te duren.

Per 1 april 1989 is de arbeidsduur per dag met een kwartier verlengd van $7\frac{1}{2}$ uur naar $7\frac{3}{4}$ uur. Om dit te compenseren worden acht extra verlofdagen op jaarbasis verstrekt. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt hierdoor 37,43 uur.

In overleg tussen bedrijfsleiding en betrokkenen kan een andere werktijdenregeling worden toegepast.

Artikel 15: Arbeidsduurverkorting

Het aantal adv-dagen bedraagt 7. Deze dagen moeten gelijkmatig verdeeld over het lopende jaar, met uitzondering van de maanden juli en augustus, door de werknemer worden ingeroosterd op een door personeelszaken te verstrekken roosterschema.

Inroostering dient zoveel mogelijk in overleg met de collega's te geschieden. De eenmaal vastgestelde en goedgekeurde dagen vervallen indien deze dagen samenvallen met arbeidsongeschiktheidsverzuim.

Artikel 16: 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 (30 april) en
- 5 mei, 1 x per 5 jaar.

Wordt op de feestdag arbeid verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling en de verlenging van de arbeidstijd als op gewone werkdagen.

Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt. Er wordt geen compenserend verlof toegekend indien een feestdag valt op een dag waarop de medewerker reeds vrijaf heeft.

3.3 Salarissen en tewerkstelling

Artikel 17: Consumentenprijsindex¹

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

b. Bij een daling van de consumentenprijsindex zal een vermindering van het brutosalaris met de daling plaatsvinden. Waarbij als bijzondere actie de APC van april 2009 – okt 2009 niet in de salarissen van 1 januari 2010 is verwerkt omdat deze negatief is uitgevallen (-0,342%), pas in april 2010 zal de prijscompensatie van april 2009-april 2010 worden verwerkt.

De kosten van deze actie komen voor rekening van de werkgever.

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

¹ Op basis van het consumenten-prijsindexcijfer voor werknemersgezinnen met een laag gezinsinkomen en exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van de kostprijsverhogende (indirecte) belastingen en de consumptiegebonden belastingen.

Artikel 18: Initiële verhogingen

Na goedkeuring van de CAO worden de basismaandsalarissen als volgt verhoogd:

- i. 2009 geen initiële verhoging;
- ii. 2010 geen initiële verhoging, verhoging netto inkomen door WGA/ANW-hiaat verzekeringen voor rekening EMO.

Artikel 19: Eenmalige uitkeringen

Over 2009 bij afsluiten van de CAO een eenmalige, bedrijfsresultaat afhankelijke, uitkering van 3125 euro bruto (waarvan 200 euro in salaris december 2009 is uitgekeerd).

Over 2010 in januari 2011, een bedrijfsresultaat afhankelijke, uitkering met dezelfde winst/uitkering verhouding als 2009.

Formule voor resultaatgekoppelde uitkering = ((winst(na belasting) in miljoen – 1) *150 euro).

Medewerkers die in 2009 of 2010 met of pensioen gaan of het bedrijf binnen komen ontvangen pro rata (werkzame tijd in 2009/2010) eenmalige uitkeringen.

Artikel 20: Waarde van een dag

Met ingang van 1 april 2007 zal de waarde van een dag gebaseerd worden op 14 maal het maandsalaris gedeeld door 261 dagen.

Artikel 21: Salarisgebouw

Met ingang van 1 januari 2002 worden de werknemers op basis van hun functie ingedeeld in een van de salarisgroepen van het als bijlage I bijgevoegde salarisgebouw.

Artikel 22: Afbouwregeling

Op werknemers van wie het salaris, op het moment van plaatsing in de salarisgroep, hoger is dan het maximum van de salarisgroep is een afbouwregeling van toepassing. De toekomstige initiële verhogingen (uitgezonderd de prijscompensatie) worden aan deze werknemers voor 50% uitgekeerd totdat het persoonlijk salaris gelijk is aan het maximum van de salarisgroep. Wanneer de werknemer nadien in een hogere functie wordt geplaatst en zijn persoonlijk salaris is hoger dan het maximum van de nieuwe salarisgroep dan blijft de afbouwregeling van kracht.

Artikel 23: Call-out regeling

a. Vergoeding voor het bereikbaar zijn

Voor de bereikbaarheid buiten kantooruren (rooster) geldt de navolgende regeling call-outvergoeding:

Vanaf 1 juli 2010 wordt met betrekking tot de call-outdiensten (7 dagen per week, 24 uur per dag) geldt een vergoeding van € 70 bruto per medewerker per volle kalenderweek call-outdienst, met de mogelijkheid voor invulling en uitbetaling per dag van € 10. Elke keer in de cao onderhandelingen wordt deze vergoeding meegenomen en eventueel opgehoogd.

De call-outvergoeding wordt uitsluitend toegekend indien het bedrijf het oproepbaar zijn door middel van een telefoon noodzakelijk acht.

De call-outvergoeding wordt toegekend aan medewerkers die buiten werktijd oproepbaar dienen te zijn, zoals bijvoorbeeld medewerkers van de afdelingen informatisering en machinebesturing. In overleg met chef en collega's wordt afgesproken wie voor een bepaalde periode oproepbaar is, zodat er een wisseling optreedt. Uiteraard wordt hierbij met privé-omstandigheden rekening gehouden.

Ingeval de call-outdienst wordt gestaakt (ongeacht de reden), komt de vergoeding vanaf dat moment te vervallen.

Ingeval van langdurige ziekte en/of afwezigheid langer dan twee maanden aaneengesloten, komt de call-outvergoeding met ingang van de derde maand te vervallen.

Medewerkers in een call-outdienst komen in aanmerking voor een maandelijkse vergoeding van het telefoonabonnement alsmede de zakelijke gesprekkosten op basis van het officiële tarief. Bovenstaande bepalingen inzake het vervallen van de call-outvergoeding zijn eveneens van toepassing op de vergoeding van het telefoonabonnement. De voor de uitoefening van de call-outdienst benodigde apparatuur wordt in overleg met de bedrijfsleiding ter beschikking gesteld.

b. Vergoeding gewerkte uren

- Vergoeding tegen het geldende overwerktaarif (zie artikel 24);
- Vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd (op basis van tijd-voor-tijd en uitbetaling van het toeslagdeel);
- Vergoeding van de effectief gewerkte uren, met dien verstande dat de minimumvergoeding 2 (over)uren bedraagt;
- Afronding gewerkte uren op hele uren (naar boven).

c. Vergoeding in geval van opkomen

- Vergoeding gewerkte uren conform het hiervoor onder b. bepaalde;
- Vergoeding 1 (over)uur meer dan effectief gewerkte uren;
- Effectief gewerkte uren is exclusief reistijd v.v. (reistijd wordt niet vergoed).

Opkomstsnelheid:

Medewerkers dienen zo spoedig mogelijk op de betreffende werkplek aanwezig te zijn. Als richtlijn geldt daarvoor binnen één uur na de oproep; EMO draagt daarbij zorg voor het vervoer.

Reikwijdte regeling:

De onderhavige regeling geldt voor alle medewerkers onder deze CAO met wie op individuele basis is overeengekomen dat deze call-outregeling van toepassing is.

Inwerkingtreding:

Bij inwerkingtreding van de onderhavige regeling komen alle bestaande regelingen in dezen per gelijke datum te vervallen (uniformiteit).

In de praktijk zijn er echter aanvullingen gemaakt op deze basis regeling:

Werkwijze:

- Callout wordt ingedeeld op basis van rooster dat voor het begin van het jaar wordt opgemaakt;
- Als men geen call-out wil lopen (zoals bij afwezigheid), dan heeft diegene de inspanningsverplichting te zoeken naar vervanging. Bij ziekte zorgen de naaste collega's daarvoor. Vervanging natuurlijk op vrijwillige basis. De vervanger krijgt vergoeding op basis van gelopen call-out dagen;
- Naar redelijkheid en billijkheid wordt onderling gezocht naar vervanging;
- Callout medewerkers worden per maand achteraf betaald voor gedeclareerde callout dagen (overwerkformulier). Men moet zowel de ingeroosterde call-out dagen, als de extra gelopen call-out dagen declareren.;
- Specifieke afspraken Informatisering:
 - De calloutdienst wisselt op maandagmorgen om 08:00 uur;
 - Callout: Systeembeheer is altijd eerste aanspreekpunt buiten kantoor tijden;
 - Standby1: Moet naar EMO ter assistentie in een noodsituatie;
 - Standby2: Kan telefonische support en mentale ondersteuning leveren (STREVEN: NIET MEER NODIG);
 - Standby1 en Standby2 zijn van verschillende discipline, zodat alle kennis aanwezig is;
 - Bij grote problemen moet men de Chef Informatisering (of bij afwezigheid van chef zijn vervanger) informeren;
 - Altijd een mail achter laten met: naam oproeper, oproeptijdstip, klacht (tijdstip bij EMO), eindtijd, downtijd, produktiestilstand, oorzaak en oplossing

Feestdagen:

- Callout op een feestdag geschiedt op basis van vrijwilligheid;
- Per feestdag wordt 1 callout weekvergoeding betaald (= 7 callout-dagen) voor het bereikbaar zijn van de medewerker. Dit geldt ook als slechts op een deel van de feestdag callout gelopen wordt (bijv. bij opkomst van 1 of 2 spullen);

- De feestdag begint op de dag voor de feestdatum om 18:00 uur en eindigt op de dag na de feestdatum om 08:00 uur, en wordt gezien als 1 feestdag
- De betaling voor het opkomen komt overeen met die van het operationeel personeel voor overwerk tijdens een feestdag;
- De medewerkers die volgens het schema dienst doen zullen als eerste worden benaderd, indien er gewerkt wordt tijdens feestdagen;
- Bij verhindering zullen andere medewerkers van de afdeling worden benaderd;

Artikel 24: Overwerkregeling

Algemeen

Afhankelijk van de functie kan in bijzondere gevallen overwerk worden vergoed. Werkzaamheden worden uitsluitend als overwerk krachtens deze overwerkregeling beschouwd, indien door het hoofd van dienst, resp. afdelingschef, na onderling overleg, opdracht is gegeven tot het verrichten van het overwerk. De verantwoordelijke chef houdt dagelijks aantekeningen van het totaal aantal gemaakte uren, waarbij per dag op halve uren en per maand op hele uren wordt afgerond.

Vergoeding

Voor verricht overwerk zal in overleg met de bedrijfsleiding een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd worden toegekend op basis van tijd-voor-tijd en uitbetaling van het toeslaggedeelte.

- Verrekening in geld: de vergoeding bedraagt voor overwerk verricht op:
 - Vanaf maandag 18.00 tot en met vrijdag 18.00 uur 0,78% van het bruto maandsalaris per uur
 - Vanaf vrijdag 18.00 tot en met zaterdag 18.00 uur 0,95% van het bruto maandsalaris per uur
 - Vanaf zaterdag 18.00 tot en met maandag 08.00 uur 1,20% van het bruto maandsalaris per uur en op zondag en op feestdagen.
Vanaf 18.00 uur voorafgaande aan de feestdag tot aanvang van de dagdienst volgende op de feestdag
- Compensatie in tijd: compensatie in vrije uren zal zo mogelijk – indien de werkzaamheden dit toelaten – geschieden in de vorm van hele of halve vrije dagen. Over de gecompenseerde periode zal bovendien nog een vergoeding van 0,18%, 0,35% resp. 0,60% van het bruto maandsalaris per uur worden uitgekeerd. Bij opname van compensatie in de vorm van halve vrije dagen zijn de eventuele extra vervoerskosten voor rekening van de medewerker.

De overwerklijsten dienen maandelijks, na ondertekening door het hoofd van dienst, te worden ingeleverd bij de afdeling personeelszaken, waarna verrekening geschiedt bij de eerstvolgende salarisverrekening.

3.4 Bijzondere beloningen/vergoedingen

Artikel 25: Vakantietoeslag/kerstgratificatie

Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt één bruto maandsalaris en wordt uitgekeerd in de maand april.

Voor het vaststellen van de vakantietoeslag bij in- en uitdiensttreding worden de volgende regels gehanteerd:

- Bij indiensttreding voor de 16^e van de maand wordt de volledige maand meegerekend, na de 15^e van de maand wordt gerekend vanaf de eerstvolgende maand.

Bij uitdiensttreding voor de 16^e van de maand wordt de maand niet meegerekend, na de 15^e van de maand wordt de volledige maand meegerekend.

Kerstgratificatie

In de maand november wordt een kerstgratificatie uitgekeerd ten bedrage van één bruto maandsalaris. Deze kerstgratificatie wordt eerst ten volle uitgekeerd na een vol jaar dienstverband, overigens naar rato.

Artikel 26: Vergoeding E.H.B.O.-diploma

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig E.H.B.O.-diploma, zal - indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht - een vergoeding worden toegekend. Deze vergoedingen zijn € 255,13 (per 1-7-09).

Artikel 27: Vergoeding persluchtmasker

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker, zal een vergoeding worden toegekend. Deze vergoedingen zijn € 255,13 (per 1-17-089).

Artikel 28: Reiniging kleding

De aard van EMO brengt met zich mee dat alles stoffiger en vuiler is dan op kantoren in de stad waardoor de kleding vaker gereinigd zal moeten worden. De vergoeding voor het reinigen van kleding bij de stomerij bedraagt € 20 per maand (per 1 juli 2007). Deze vergoeding is een bruto vergoeding die, voor zover dit door de fiscus is toegelaten, netto wordt uitgekeerd.

Nadrukkelijk wordt erop gewezen, dat alle onkostennota's bewaard moeten worden om op verzoek van de belastinginspectie de gemaakte onkosten te kunnen aantonen. Aan de medewerker die voor zijn/haar werk regelmatig buiten komt, worden werkkleding en beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld.

Artikel 29: Uitkering bij overlijden

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

- a. De echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;

- b. Bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettelijke 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 Z.W. of de A.A.W./W.A.O. worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Voor diegenen die een duurzame gemeenschappelijke huishouding voeren, geldt dezelfde regeling als voor gehuwden, mits zij dit tijdig schriftelijk blijkt wettelijk geldende documenten bij personeelszaken kenbaar hebben gemaakt.

Hoofdstuk 4: Verlof

4.1 Vakantie

Artikel 30: Vakantieregeling

a. Algemeen

De periode waarin de vakantierechten worden opgebouwd loopt van 1 januari tot en met 31 december van het jaar waarin vakantiedagen worden genoten.

De vakantierechten van de partiel leerplichtigen worden naar evenredigheid van het aantal gewerkte dagen per week vastgesteld.

De toegekende vakantie- en snipperdagen moeten in het betreffende vakantiejaar worden opgenomen. Alleen in bijzondere gevallen kan in overleg met de chef personeelszaken hierop een uitzondering worden gemaakt. De opgenomen vakantie- en snipperdagen worden nauwkeurig geregistreerd.

EMO stelt zich op het standpunt dat het zowel voor de werkgever als voor de werknemer van groot belang is dat de vakantie, waarop iedere werknemer recht heeft, aan zijn doel beantwoordt. Om hieraan te kunnen voldoen is het gewenst dat de employees ieder jaar hun vakantiedagen zodanig opnemen dat zij volledig los kunnen komen van de dagelijkse werksfeer. De vakantie dient dan ook niet te veel te worden versnipperd; een aaneengesloten vakantie van 2 of 3 weken behoort regel te zijn bij volledige vakantierechten.

Het is wettelijk niet toegestaan, zolang de dienstbetrekking duurt, het recht op vakantie om te zetten in geld.

Bij volledige arbeidsongeschiktheid bouwt de employee gedurende het eerste jaar nog normaal zijn/haar rechten op. Daarna wordt het aantal dagen gefixeerd tot de werkhervatting.

De werknemer kan aanspraak maken op vakantie en kort verzuim, overeenkomstig de bepalingen van deze CAO met inachtneming van de wettelijke bepalingen. Ongeoorloofd verzuim dan wel kort verzuim onder valse voorwendsels verkregen, kan resulteren in ontslag op grond van een dringende reden.

b. Vakantierechten

Het basis aantal vakantie- en snipperdagen bedraagt 25. Met ingang van 1 januari van het jaar, waarin de hierna genoemde leeftijd c.q. het aantal dienstjaren wordt bereikt, kan men beschikken over extra vakantiedagen, als volgt samengesteld:

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

c. Vaststelling vakantiedagen

Voor het vaststellen van het aantal vakantiedagen en de vakantietoeslag bij in- en uitdiensttreding worden de volgende regels gehanteerd:

- Bij indiensttreding voor de 16^e van de maand wordt de volledige maand meegerekend, na de 15^e van de maand wordt gerekend vanaf de eerstvolgende maand;
- Bij uitdiensttreding voor de 16^e van de maand wordt de maand niet meegerekend, na de 15^e van de maand wordt de volledige maand meegerekend.

Artikel 31: Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 61 jaar

Werknemers van 55 tot en met 61 jaar kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

55 jaar	-	5 dagen
56 jaar	-	6 dagen
57 jaar	-	7 dagen
58 jaar	-	8 dagen
59 jaar	-	9 dagen
60 jaar	-	11 dagen
61 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.

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 bruto salaris dat bij normale arbeid zou zijn verdiend vergoed. Dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt worden nimmer in geld uitbetaald.

4.2 Bijzonder verlof

Artikel 32: Organisatieverlof

1. Aan werknemers die EMO-beambte én kaderfunctionaris van een der vervoersbonden zijn zal, voor zover het werk het toestaat, 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 werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij geldt het navolgende maximum:
Voor genoemde kaderfunctionarissen die beambte zijn worden, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, tezamen ten hoogste zestien organisatieverlofdagen per jaar ter beschikking gesteld.
3. Onder salaris wordt verstaan: het salaris, inclusief toeslagen, dat de betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel 33: Kort verzuim

Indien een employee als gevolg van dringende of bijzondere redenen zijn/haar werkzaamheden moet onderbreken, kan hem/haar extra verlof worden verleend over de binnen de voor hem/haar geldende arbeidsweek, voor zover de belangen van het bedrijf dit mogelijk maken.

Dit extra verlof wordt niet in mindering gebracht op het vakantietegoed. Behoudens in dringende gevallen dient de verlofaanvraag ruimschoots van tevoren aan de afdelingschef te geschieden.

Voor diegenen, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren, geldt dezelfde bijzondere verlofregeling als voor gehuwden, mits zij dit tijdig schriftelijk blijkens wettelijk geldende documenten bij personeelszaken kenbaar gemaakt hebben.

- 1 dag bij:
- Ondertrouw van de werknemer;
 - Huwelijk van één van de (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
 - Zijn/haar 12 ½-, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag dan behoudt de

- werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de periode liggende tussen één week voorafgaande aan en 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;
 - Overlijden⁴ of voor het bijwonen van begrafenis/crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoondochters, schoonzoons of kleinkinderen;
 - Verhuizing.
- 1 dag voor:
- Het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van het bedrijf.
- 2 dagen bij:
- Huwelijk van de werknemer;
 - Overlijden van één van zijn/haar (stief-)ouders, schoonouders, of niet inwonende kinderen;
 - Bevalling van echtgenote.
- 4 dagen bij:
- Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of één van zijn/haar inwonende kinderen;
 - Overlijden van één der (stief-)ouders, ingeval voor begrafenis/crematie wordt zorggedragen.

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

De werknemer kan per jaar maximaal 10 dagen (naar rato van de deeltijd) zorgverlof opnemen om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de zorg niet op een ander wijze georganiseerd kan worden. Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van het dagloon van de werknemer.

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

Deze laatste bepaling is niet van toepassing wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemers 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 verzuimdag(en) verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.

Rechten op grond van de kort-verzuimregeling, 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.

Artikel 34: 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 werknemers 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 tot maximaal één maand wordt aangevraagd.

Hoofdstuk 5: Collectieve regelingen/verplichtingen

Artikel 35: EMO-Pensioenregeling

Door de werkgever worden de werknemers die hiervoor in aanmerking komen ondergebracht in de EMO-Pensioenregeling. Bij indiensttreding wordt het reglement hiervan uitgereikt.

Eindloonregeling

Medewerkers vallend onder deze CAO tot 1-1-2003 is deze regeling van toepassing.

- huidige regeling blijft van kracht voor medewerkers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren;
 - pensioenleeftijd 62 jaar. Gelet op de voorwaarden in het reglement wordt bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd de keuzemogelijkheid voor prépensionering op 60-jarige leeftijd standaard toegepast, tenzij de werknemer schriftelijk aangeeft daarvan geen gebruik te willen maken.
 - franchise wordt gewoon jaarlijks aangepast zoals gebruikelijk;
 - De benodigde extra premie (1,5% van jaarsalaris) blijft voor rekening van de werknemer.
- huidige regeling wordt voor de andere medewerkers vallend onder deze regeling:
 - pensioenleeftijd wordt 65 jaar;
 - opbouwpercentage blijft/wordt 2% per jaar (ook voor medewerkers jonger dan 45 jaar);
 - Voor iedereen geldt premie 1,5% van jaarsalaris;
 - franchise wordt gewoon jaarlijks aangepast zoals gebruikelijk;
 - prépension (60/62 tot 65 jaar) komt te vervallen;

Wij willen afspraken met u maken, gedurende de looptijd van de CAO, over het 'trigger' niveau

³ voor deze regeling; wij denken hierbij aan het premieniveau van 40% van de salarissom. We stellen voor de trigger te laten ingaan per 1 januari 2005.

Middelloonregeling:

Voor nieuwe medewerkers vallend onder deze CAO na 1-1-2003 is deze regeling van toepassing.

- huidige regeling blijft van kracht voor medewerkers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren;
 - Krachtens dit reglement is de pensioenleeftijd 62 jaar en opbouwpercentage 1,89%.
 - Eigen bijdrage voor de medewerker voor deze regeling van 6% van de pensioengrondslag (salaris minus franchise).
 - Uitzondering zijn de 4 medewerkers die in september in het kader van het PEPI traject zijn aangesteld met dezelfde regeling. Zij betalen geen eigen bijdrage van 6% van de pensioengrondslag.
- regeling wordt voor de andere medewerkers vallend onder deze regeling:
 - pensioenleeftijd wordt 65 jaar;
 - opbouwpercentage blijft 1.892% per jaar;
 - franchise wordt gewoon jaarlijks aangepast zoals gebruikelijk;
 - Eigen bijdrage voor de medewerker voor deze regeling van 6% van de pensioengrondslag (salaris minus franchise).

Wij willen afspraken met u maken, gedurende de looptijd van de CAO, over het 'trigger' niveau voor deze regeling; wij denken hierbij aan het premieniveau van 30% van de salarissom. We stellen voor de trigger te laten ingaan per 1 januari 2005.

De individuele werknemer kan de ingangsdatum van het prépensioen verder vervroegen binnen de daarvoor geldende wettelijke kaders en fiscale regels. De daarvoor benodigde premie is voor rekening van de werknemer.

³ Het 'trigger' niveau is dat percentage (premie/loonsom) waarbij overlegpartners weer aan tafel gaan om te praten over de ontwikkelingen van de pensioenen en de bijbehorende premies. Nieuwe afspraken kunnen dan worden gemaakt over premieverdeling, pensioenuitkomsten, structurele veranderingen, incidentele veranderingen enz.

Compensatieregeling:

Door afschaffing van prepensioen/vut in nieuwe pensioenwetgeving is de pensioendatum voor medewerkers die op 1 januari 2005 55 jaar of jonger waren en in dienst waren per 1-1-2006 verschoven naar 65 jaar. Ter compensatie is voor deze specifieke groep een, door partijen goedgekeurde, persoonlijke compensatie berekening gemaakt.

Deze afspraak is gebaseer op salaris van 1-1-2006 (met daarbij inschatting van toekomstige carrierestappen en -collectieve loonstijgingen) en is verwerkt als percentage van salaris. Toekomstige veranderingen in deeltijdpercentage worden als nieuwe afspraak gezien zonder compensatietoeslag recht.

Naar aanleiding van vorig akkoord is er een onderzoek uitgevoerd waarbij vergelijking is gemaakt tussen de huidige ML regeling (1,89% opbouw) en de A-regeling van operationele medewerkers.

Partijen zullen in 2010 dit onderzoek vervolgen door te zoeken naar verbetering van de ML door over te stappen naar de beschikbaar premie regeling met maximale staffel (opbouw gelijk aan een 2,25% ML) met gegarandeerde inkoop binnen de beschikbare premie. De uitkomsten van dit onderzoek liggen bij de volgende cao onderhandelingen op tafel ter invoering.

Artikel 36: ANW-hiaat

De werkgever heeft een collectieve ANW-hiaatverzekering afgesloten. Deelname aan de verzekering door de werknemer is op vrijwillige basis. De premie is voor rekening van de werknemer.

Hoofdstuk 6: Arbeidsongeschiktheid

Artikel 37: Salaris bij ziekte of ongeval

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geniet de werknemer voor de duur van maximaal één jaar zijn netto salaris bij arbeid, waarbij de wettelijke uitkeringen aan zijn werkgever worden uitgekeerd.

Artikel 38: Bijdrage werkgever ziektekostenverzekering

Werkgever zal de verplichte wettelijke bijdrage betalen (voor het jaar 2010 7,05% van maximaal € 33.189).

Hoofdstuk 7: Procedures

Artikel 39: Indiening van klacht bij een scheidsgerecht

Indien na verloop van twee maanden na ontvangst door het desbetreffende bureau van de schriftelijke klacht als bedoeld in artikel 8 geen overeenstemming tussen partijen is verkregen, heeft de partij, welke de klacht aanhangig heeft gemaakt of welker lid de klacht aanhangig heeft doen maken, binnen een maand nadien het recht deze ter afdoening te brengen voor het in artikel 40 genoemd scheidsgerecht of voor de bevoegde rechter. Inschakeling van het scheidsgerecht heeft uitsluiting van de bevoegde rechter tot gevolg en omgekeerd. Ontslagzaken behoren tot de competentie van de gewone rechter.

Artikel 40: Scheidsgerecht

Alle geschillen, óók die welke door één der contracterende partijen als zodanig worden beschouwd, welke uit de toepassing of uitlegging van deze overeenkomst of de daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden tussen partijen onderling en/of meer harer leden voortvloeien en waarover deze niet op de in artikel 8 omschreven wijze tot overeenstemming zijn gekomen, kunnen worden beslist door een ad hoc scheidsgerecht.

Een reglement voor de werkwijze van dit scheidsgerecht zal door partijen worden opgemaakt en de benoeming der scheidsrechters zal bij afzonderlijke akte geschieden. De leden van het scheidsgerecht zullen als goede lieden naar billijkheid rechtspreken. De taak van het scheidsgerecht wordt door partijen, voor zover het de beslissing van geschillen betreft, beperkt tot de beslissing en beoordeling in de eerste alinea van dit artikel genoemd. De benoeming van de scheidsrechters zal uiterlijk binnen één maand na de inwerkingtreding van deze overeenkomst moeten plaatsvinden.

Artikel 41: Samenstelling en benoeming scheidsgerecht

Het in artikel 40 bedoelde scheidsgerecht zal bestaan uit een algemeen voorzitter en uit twee scheidslieden waarvan een door partij 1 en een door partijen 2 a en b gezamenlijk benoemd.

De algemeen voorzitter wordt door de gezamenlijke partijen met eenstemmigheid benoemd. De voor de benoeming van de algemeen voorzitter door de gezamenlijke partijen onder 2 uit te brengen stem en de keuze van de door haar aan te wijzen scheidslieden geschiedt bij éénparigheid van stemmen van die partijen, die daartoe ieder één stem uitbrengen.

De te benoemen scheidslieden moeten voldoen aan de bij artikel 1023 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Boek IV) gestelde bepalingen. Bij gebreke van overeenstemming omtrent de te benoemen algemeen voorzitter en in geval van niet-nakoming door één der partijen van de verplichting tot benoeming van de door partijen te benoemen scheidsrechters zullen dezen op verzoek van de meest gerede partij door de Kantonrechter te Rotterdam worden benoemd, nadat de overige contractanten daarover zijn gehoord, althans daartoe zijn opgeroepen. Het ligt in de bedoeling van partijen, dat de Kantonrechter bij die benoeming de reeds aangewezen scheidsman(nen) zal benoemen. In eventuele vacatures moet uiterlijk binnen één maand worden voorzien. Het scheidsgerecht is bevoegd al of niet uit zijn midden een secretaris te benoemen.

Artikel 42: Uitspraak scheidsgerecht

Het scheidsgerecht kan het (de) betrokken lid (leden) van de gedaagde partij of, voor zover de klacht een overtreding van één der contracterende partijen zelf betreft, de gedaagde partij veroordelen een boete te betalen van ten hoogste € 363 voor elke overtreding, onafhankelijk van hetgeen uit andere hoofde terzake van het geschil verschuldigd mocht zijn, respectievelijk waartoe het scheidsgerecht gedaagde partij(en) en/of haar lid (leden) mocht veroordelen. Deze boete komt ten goede aan een door partijen nader te bepalen goed doel. Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn uitspraak het bedrag der kosten van het scheidsgerecht, alsmede door welke partij bij het geschil of in welke verhouding door partijen bij het geschil die kosten zullen worden bijgedragen. De leden van het scheidsgerecht brengen voor zich geen honorarium in rekening.

Artikel 43: Fusies en reorganisaties

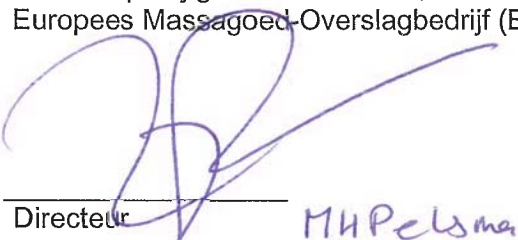
Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (1975) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkringing 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 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, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;

- de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,
De 31-12 - 2010

Namens partij genoemd onder 1,
Europees Massagoed-Overslagbedrijf (EMO) B.V.




Directeur MHPelsma

Namens partij genoemd onder 2a.
FNV Bondgenoten




Bestuurder N. Lam

Namens partij genoemd onder 2b.
CNV Vakmensen



Voorzitter



Bestuurder A van DRIEME

Secretaris

Bijlage I: Functie- en salarislijst

Hele bijlage laten vervallen (staan nu op intranet)

Bijlage II: Vakbeweging en onderneming

- a. Het bedrijf zal de oprichting van een vakbondsafdeling of ledengroep van de Vervoersbonden 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 Vervoersbonden.
- b. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- c. EMO zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisaties; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en/of vergaderruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken vakbond(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 ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- d. EMO zal de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toestaan zich bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelingslid (-leden) of bestuurslid (-leden) van de ledengroep waarop deze CAO betrekking heeft, die in de onderneming werkzaam is.
- e. Werknemers kunnen met ingang van 2007 via tussenkomst van de werkgever de vakbondsbijdrage op fiscaal vriendelijke wijze via het salaris laten inhouden.
Praktisch wordt:
 - a) of het (schema)salaris over de maand december zal eenmalig verlaagd met een bedrag van ter grootte van de vakbondsbijdrage van het betreffende jaar;
 - b) of kan ook plaatsvinden van de éénmalige uitkering.

EMO zal aan u een even groot bedrag betalen als (belastingvrije) vergoeding van de door u betaalde vakbondscontributie.

Opmerking: door de verlaging van het (schema)salaris van kan dit invloed hebben op de hoogte van sociale zekerheidsuitkeringen en het pensioen (dit is niet geval bij verrekening bij éénmalige uitkering).

Deze mogelijkheid blijft bestaan voor zover en voor zo lang dit fiscaal is toegestaan.

Bijlage III: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

1. Met betrekking tot langdurig overwerk zal worden nagegaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien, en in hoeverre dit kan worden beperkt.
2. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen zal – mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige diensten – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
3. Partijen gaan ervan uit dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
Als de continuïteit van de onderneming in gevaar komt, zullen partijen in overleg treden en trachten een voor alle betrokkenen bevredigende oplossing te bereiken.
4. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
Werknemers die duurzaam arbeidsongeschikt worden en vallen in de arbeidsongeschiktheids categorie tot 35% zullen intern worden gereïntegreerd.

Bijlage IV: Protocolaire afspraken

Kinderopvang

Door de AAVN wordt toegezegd een onderzoek te doen naar de haalbaarheid van kinderopvang bij de verschillende bedrijven op de Maaasvlakte. (staat nog open)

Cafetariaplan

EMO zal een inventarisatie maken van de mogelijkheden om te komen tot een cafetariaplan voor de diverse arbeidsvoorwaarden. (staat nog open)

Onderzoek pensioen.

Er volgt een onderzoek in 2008 naar de haalbaarheid van de invoering van overgang van bestaande middellood pensioen naar beschikbare premie systeem (A-regeling operationele medewerkers). De uitwerking zal bij de volgende CAO onderhandeling worden voorgelegd en besproken.

Dit is besproken en aangevuld met de volgende afspraak:

Partijen zullen in 2010 dit onderzoek vervolgen door te zoeken naar verbetering van de ML door over te stappen naar de beschikbaar premie regeling met maximale staffel (opbouw gelijk aan een 2,25% ML) met gegarandeerde inkoop binnen de beschikbare premie. De uitkomsten van dit onderzoek liggen bij de volgende cao onderhandelingen op tafel ter invoering.

