

EMO

Europees Massagoed- Overslagbedrijf



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

Looptijd: 1 januari 2013 tot 1 januari 2014

EUROPEES MASSAGOED- OVERSLAGBEDRIJF

Havennummer 8010

Missouriweg 25

3199 LB Maasvlakte RT

Postbus 9000

3199XA Maasvlakte RT

T: +31181371111 E: info@EMO.nl

www.EMO.nl

Copyright

© 2013 CAO-partijen en AWWN

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

Hoofdlijnen sociaal statuut

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

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

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

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

Inhoudsopgave

	Hoofdpijnen sociaal statuut	3
	Inhoudsopgave	6
	Hoofdstuk 1: Plichtbepalingen	9
Artikel 2:	Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden	9
Artikel 3:	Algemene definitie	9
Artikel 4:	Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst	9
Artikel 5:	Verplichtingen van de werkgever	9
Artikel 6:	Verplichtingen van de werknemers	9
Artikel 7:	Veiligheid	10
Artikel 8:	Minnelijke oplossingen van geschillen	10
Artikel 9:	Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode	10
Artikel 10:	Reorganisatie van partijen	11
	Hoofdstuk 2: Aanstelling en ontslag	11
Artikel 11:	Deeltijd	11
Artikel 12:	Einde dienstverband	11
	Hoofdstuk 3: Lonen en arbeidsvoorwaarden	12
	3.1 Algemeen	12
Artikel 13:	Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden	12
	3.2 Werktijden	12
Artikel 14:	Werktijden	12

Artikel 15:	Arbeidsduurverkorting	13
Artikel 16:	Feestdagen	13
3.3 Salarissen en tewerkstelling		13
Artikel 17:	Consumentenprijsindex	13
Artikel 18:	Initiële verhogingen	14
Artikel 19:	Eenmalige uitkeringen	14
Artikel 20:	Waarde van een dag	14
Artikel 21:	Salarisgebouw	14
Artikel 22:	Afbouwregeling	14
Artikel 23:	Call-out regeling	15
Artikel 24:	Overwerkregeling	17
3.4 Bijzondere beloningen/vergoedingen		18
Artikel 25:	Vakantietoeslag/kerstgratificatie	18
Artikel 26:	Vergoeding E.H.B.O.-diploma	19
Artikel 27:	Vergoeding persluchtmasker	19
Artikel 28:	Reiniging kleding	19
Artikel 29:	Uitkering bij overlijden	19
Hoofdstuk 4: Verlof		20
4.1 Vakantie		20
Artikel 30:	Vakantieregeling	20
Artikel 31:	Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar	21
4.2 Bijzonder verlof		22
Artikel 32:	Organisatieverlof	22
Artikel 33:	Andere vormen van verlof	22

Artikel 34: Onbetaald verlof	24
Hoofdstuk 5: Collectieve regelingen/verplichtingen	25
Artikel 35: EMO-Pensioenregeling	25
Eindloonregeling	25
Middelloonregeling:	26
Beschikbaar premie regeling	27
Artikel 36: ANW-hiaat	28
Hoofdstuk 6: Arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 37: Salaris bij ziekte of ongeval	28
Artikel 38: Bijdrage werkgever ziektekostenverzekering	28
Hoofdstuk 7: Procedures	29
Artikel 39: Indiening van klacht bij een scheidsgerecht	29
Artikel 40: Scheidsgerecht	29
Artikel 41: Samenstelling en benoeming scheidsgerecht	29
Artikel 42: Uitspraak scheidsgerecht	30
Artikel 43: Fusies en reorganisaties	30
Bijlage I: Functie- en salarislijst	32
Bijlage II: Vakbeweging en onderneming	33
Bijlage IV: Protocollaire afspraken	34

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 2013 tot 1 januari 2014.

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 mogelijk 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 rechtspers(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 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 $37\frac{3}{4}$ uur netto.

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
- 1e en 2e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1e en 2e Pinksterdag
- 1e en 2e Kerstdag
- nationale feestdag (30 april 2013, 26 april 2014 en daarna 27 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

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

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

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 consumptiegobonden belastingen.

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.

Artikel 18: Initiële verhogingen

Initiële verhoging :

i. 2013 initiële verhoging 1,0% op basismaandsalaris per 1-1-2013 uitbetaling de maand na akkoord CAO.

Artikel 19: Eenmalige uitkeringen

Over 2013 zo snel mogelijk na het vaststellen van het resultaat -een bedrijfsresultaat afhankelijke, uitkering met dezelfde winst/uitkering verhouding als 2009. In praktische zin zal dat als volgt worden uitgewerkt: voorschot te betalen in januari en correctie op basis van definitieve winst in april (na vaststelling in Raad van Commissarissen).

Formule voor resultaatgekoppelde uitkering = ((afgeronde winst(na belasting) in hele miljoen – 1) *150 euro). Medewerkers die in de betreffende jaren met pensioen gaan of het bedrijf binnen komen ontvangen pro rata (werkzame tijd in het jaar) 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 salarisgebouw (zie intranet). Het instroomloongebouw wordt weer aangevuld met schaal 1 voor de tijdelijke ingehuurde krachten.

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

Vergoeding voor het bereikbaar zijn

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

Vanaf 1-1-2013 wordt met betrekking tot de call-outdiensten (7 dagen per week, 24 uur per dag) geldt een vergoeding van € 252,00 bruto per medewerker per volle kalenderweek call-outdienst, met de mogelijkheid voor invulling en uitbetaling per dag van € 36. 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 communicatie vergoeding. Bovenstaande bepalingen inzake het vervallen van de call-outvergoeding zijn eveneens van toepassing op de communicatievergoeding. De voor de uitoefening van de call-outdienst benodigde apparatuur wordt in overleg met de bedrijfsleiding ter beschikking gesteld.

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).

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 kantooruren;
 - Standby: moet naar EMO ter assistentie in een noodsituatie (standby is 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 spellen);

- 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.

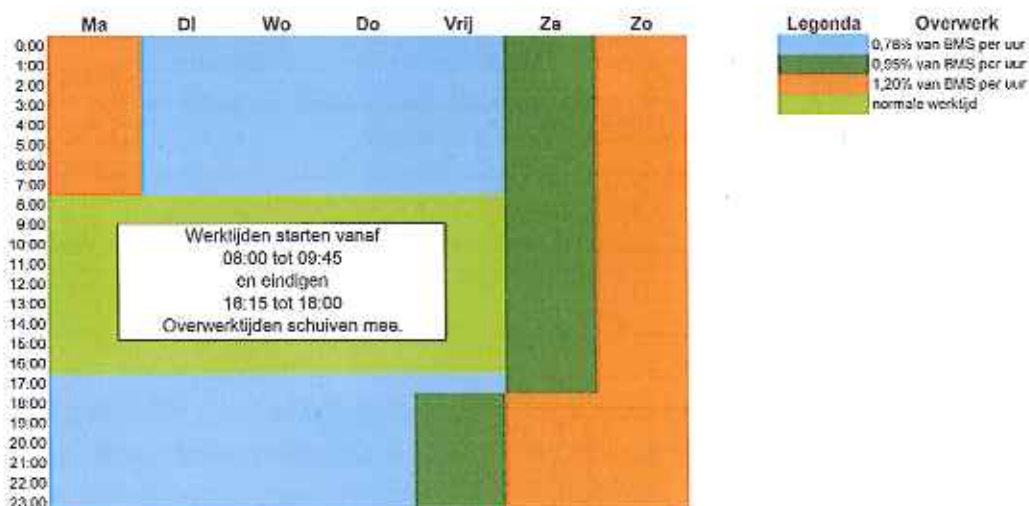
Vergoeding

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 avond tot en met vrijdag avond uur 0,78% van het bruto maandsalaris per uur
- Vanaf vrijdag avond tot en met zaterdag avond uur 0,95% van het bruto maandsalaris per uur
- Vanaf zaterdag avond tot en met maandag ochtend uur 1,20% van het bruto maandsalaris per uur en op zondag en op feestdagen.
- Vanaf de avond 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 € 277,14 (per 1-1-2013).

Artikel 27: Vergoeding persluchtmasker

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker, zal een vergoeding worden toegekend. Deze vergoedingen zijn € 277,14 (per 1-1-2013).

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:

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

Uitkeringen 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

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 partieel 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.

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

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 16e van de maand wordt de volledige maand meegerekend, na de 15e van de maand wordt gerekend vanaf de eerstvolgende maand;

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

Vakantiedagen

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

Artikel 31: Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar

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

Medewerkers in EL pensioen	Medewerkers in ML of BP pensioen	
Leeftijd	Leeftijd	Dagen/jaar
55 jaar	55 jaar	5
56 jaar	56 jaar	6
57 jaar	57 jaar	7
58 jaar	58 jaar	8
59 jaar	59 jaar	9
60 jaar	60 jaar	11
61 jaar	61 t/m 64 jaar	15

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

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:

- Het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
- Het deelnemen aan door werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

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.

Onder salaris wordt verstaan: het salaris, inclusief toeslagen, dat de betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel 33: Andere vormen van verlof

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/geregistreerd partnerschap² van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
- haar/zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de periode van één week voorafgaande aan tot één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;
- 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
- overlijden³ of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoon- dochters, kleinkinderen;
- het afleggen van een 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;
- overlijden⁶ van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;

4 dagen bij

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

Calamiteitenverlof

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.

Zorgverlof

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.

² Rechten op grond van de kort verzuim regeling, die golden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegakend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

³ Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort verzuim-dagen verliezen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.

Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van het dagloon van de werknemer.

Rest

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.

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:

- de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
- alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemers zijn;
- wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een terzake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
- 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.

Tijdens dit cao-overleg is uitgebreid stilgestaan bij de op stapel staande aanpassingen van de verschillende pensioenregelingen vanuit overheidswege voor 2014 en 2015.

Partijen concluderen dat dit ook de komende jaren veel aandacht zal gaan vergen. De overheid is bezig om de fiscale ruimte van pensioenregelingen flink in te korten. Als wij hier geen oplossingen voor kunnen vinden zal de pensioenuitkomsten in de toekomst vele malen lager zijn. Partijen zullen dan ook op zoek gaan naar o.a. netto-spaarmodules, franchiseverlaging, cafetariamodel, enz.

Wij wachten voor eventuele fiscale aanpassingen per 2015 eerst de politieke ontwikkelingen af.

Wij willen benadrukken dat de afdeling P&O in de periode oktober/november 2013 infosessies zal houden met betrekking tot de veranderingen in de pensioenregelingen.

Eventuele vragen met betrekking tot de pensioenregelingen kunnen dan gesteld worden.

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 blijft in 2013 en 2014 65 jaar;
 - opbouwpercentage is in 2013 2% per jaar (ook voor medewerkers jonger dan 45 jaar), per 1-1-2014 wordt dit verlaagd naar 1,63% per jaar;

- o Voor iedereen geldt premie 1,5% van jaarsalaris;
- o franchise wordt gewoon jaarlijks aangepast zoals gebruikelijk;
- o prépensioen (60/62 tot 65 jaar) is vervallen;

Wij willen afspraken met u maken, gedurende de looptijd van de CAO, over het 'trigger' niveau⁴ 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.

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 gebaseerd 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.

Voor de veranderingen per 2014 hebben wij het volgende afgesproken;

Per 1 januari 2014 zal de boven fiscale premie uitgekeerd worden als een compensatietoeslag (vergelijkbaar met ingreep in 2006 VPL). De compensatietoeslag zal bij het salaris maandelijks uitbetaald worden.

Middelloonregeling:

Voor medewerkers vallend onder deze CAO na 1-1-2003 tot en met 31-12-2011 is deze regeling van toepassing.

- huidige regeling blijft van kracht voor medewerkers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren;
 - o Krachtens dit reglement is de pensioenleeftijd 62 jaar en opbouwpercentage 1,892%.
 - o Eigen bijdrage voor de medewerker voor deze regeling van 6% van de pensioengrondslag (salaris minus franchise).
 - o 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 voor de andere medewerkers vallend onder deze regeling:
 - o pensioenleeftijd blijft 65 jaar;

⁴ 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.

- o opbouwpercentage blijft 1.892% per jaar;
- o franchise wordt gewoon jaarlijks aangepast zoals gebruikelijk;
- o Eigen bijdrage voor de medewerker voor deze regeling van 6% van de pensioengrondslag (salaris minus franchise).

Voor de veranderingen per 2014 hebben wij het volgende afgesproken;

Voor de werknemers met een middelloonregeling kan de bovenfiscale premie opgelost worden door iedereen een verklaring te laten tekenen met hierin de mogelijkheid tot 'uitruilmogelijkheid partnerpensioen'. (indien dit niet lukt door weigering dit te ondertekenen of wanneer verzekeraar niet wil meewerken aan deze oplossing zal het opbouwpercentage per 1-1-2014 worden verlaagd naar 1,84% en de bovenmatige premie worden gecompenseerd in een compensatietoeslag vergelijkbaar met de eindloonregeling.)

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.

Status

Indexering toekomst voor gepensioneerden is minimaal vanwege de gevolgen van de crisis en het dalen van de aandelenwaarde zijn de aandelen omgezet in obligaties en is de kans op overrente minimaal tot nul. Hierdoor zal het indexatiefonds niet worden gevuld.

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.

Vitaliteitregeling is hier niet van toepassing omdat er geen STIVU bijdrage is zoals bij de operationele dienst. Bij de operationele CAO is er op basis van 2 x 0,5% looneis een verlenging afgesproken van de vitaliteitregeling na de STIVU periode tot geboortjaar 1976.

Voor deze cao-periode is gekozen om de 2 x 0,5% terug te laten komen in een éénmalige dotatie in de pensioenen van de medewerkers die vallen onder de middelloonregeling.

Beschikbaar premie regeling

Nieuwe medewerkers in dienst vanaf 1-1-2012 krijgen een nieuwe pensioenregeling aangeboden gelijk aan de beschikbare premiereregeling bij de operationele medewerkers. Dit is een beschikbaar premie regeling met 100% staffel 2003. Medewerkers die na 2004 in dienst zijn gekomen onder deze CAO krijgen de keuze om over te stappen naar deze regeling.

Eigen bijdrage van de medewerker is en blijft 6% van de pensioengrondslag, de rest is voor de werkgever.

Voor de veranderingen per 2014 hebben wij het volgende afgesproken;

Voor de werknemers met de beschikbare premiereregeling is voor 2014 nog geen aanpassing vereist.

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

De werkgeversheffing bedraagt 7,75% van het bijdrageloon. De werkgeversheffing over het maximumbijdrageloon en is in 2013 € 50.853.

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 gereede 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, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en 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 2013

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

Directeur


H. H. Pelster.

Namens partij genoemd onder 2a,
FNV Bondgenoten

Bestuurder

Namens partij genoemd onder 2b,
CNV Vakmensen

Voorzitter

Bestuurder

Secretaris

Bijlage I: Functie- en salarislijst

Hele bijlage laten vervallen (staan nu op intranet)

Bijlage II: Vakbeweging en onderneming

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.

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

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.

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.

Werknemers kunnen met ingang van 2007 via tussenkomst van de werkgever de vakbondsbijdrage op fiscaal vriendelijke wijze via het salaris laten inhouden. In 2013 kan op verzoek van de medewerker de vakbondscontributie fiscaal worden verrekend met eenmalige uitkering (bedrag = 225 euro). Deze mogelijkheid blijft bestaan voor zover en voor zo lang dit fiscaal is toegestaan.

Partijen zijn overeengekomen dat er ook een werkgeversbijdrage betaalbaar wordt gesteld aan de vakbonden. Deze bijdrage is bedoeld om activiteiten binnen de havensector te financieren. In eerste instantie voor het vakbondswerk binnen EMO maar kan ook havensectorbreed. Voor iedere werknemer werkzaam onder de Kantoor cao zal EMO € 22 per jaar betalen (peildatum 1 januari 2011).

Bijlage III: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen

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.

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.

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.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Werknemers die duurzaam arbeidsongeschikt worden en vallen in de arbeidsongeschiktheidscategorie tot 35% zullen intern worden gereïntegreerd.

Bijlage IV: Protocollaire afspraken

Stroomlijning operationele en beambten CAO

Partijen hebben enkele jaren geleden de wens uitgesproken om de CAO's volledig te integreren tot 1 CAO. Tijdens deze onderhandeling is gekozen om de inhoud van de CAO's zoveel mogelijk te blijven stroomlijnen en, waar het kan, gelijktijdig te behandelen in de toekomst. In de komende cao-onderhandelingen zal getracht worden om direct na het bereiken van een onderhandelingsresultaat voor de Operationele werknemers ook het bereikte volume van het onderhandelingsresultaat aan te wenden binnen de Kantoor cao. Als dit lukt, kunnen beide onderhandelingsresultaten gelijktijdig in een referendum worden voorgelegd.

Pensioenregelingen en fiscale aanpassingen:

Tijdens dit cao-overleg is uitgebreid stilgestaan bij de op stapel staande aanpassingen van de verschillende pensioenregelingen vanuit overheidswege voor 2014 en 2015.

Partijen concluderen dat dit ook de komende jaren veel aandacht zal gaan vergen. De overheid is bezig om de fiscale ruimte van pensioenregelingen flink in te korten. Als wij hier geen oplossingen voor kunnen vinden zal de pensioenuitkomsten in de toekomst vele malen lager zijn.

Partijen zullen dan ook op zoek gaan naar o.a. netto-spaarmodules, franchiseverlaging, cafetariamodel, enz.

Voor de veranderingen per 2014 hebben wij het volgende afgesproken;

- Voor de werknemers met een eindloonregeling zal per 1 januari 2014 de boven fiscale premie uitgekeerd worden als een compensatietoeslag (vergelijkbaar met ingreep in 2006 VPL). De compensatietoeslag zal bij het salaris maandelijks uitbetaald.
- Voor de werknemers met een middelloonregeling kan de bovenfiscale premie opgelost worden door iedereen een verklaring te laten tekenen met hierin de mogelijkheid tot 'uitruilmogelijkheid partnerpensioen'.
- Voor de werknemers met de beschikbare premieregeling is voor 2014 nog geen aanpassing vereist.

Wij wachten voor eventuele fiscale aanpassingen per 2015 eerst de politieke ontwikkelingen af.

Wij willen benadrukken dat de afdeling P&O in de periode oktober/november 2013 infosessies zal houden met betrekking tot de veranderingen in de pensioenregelingen.

Eventuele vragen met betrekking tot de pensioenregelingen kunnen dan gesteld worden.

