

## **Collectieve Arbeidsovereenkomst**

met een looptijd van  
1 januari 2014 tot en met 31 december 2017

voor werknemers in dienst van

## **Stena Line Stevedoring BV**

Copyright

© 2015 CAO-PARTIJEN EN AWVN

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 AWVN te Den Haag.

## Inhoudsopgave

<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST</b> .....	<b>5</b>
<b>A. ALGEMENE ARTIKELEN</b> .....	<b>6</b>
<i>Artikel A1: Algemene definities</i> .....	6
HOOFDSTUK I: DE OVEREENKOMST .....	6
<i>Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst</i> .....	6
<i>Artikel A3: Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden</i> .....	6
<i>Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden</i> .....	7
<i>Artikel A5: Wijziging van de overeenkomst tijdens contractperiode</i> .....	7
<i>Artikel A6: Reorganisatie van partijen</i> .....	7
HOOFDSTUK II: VERPLICHTINGEN .....	8
<i>Artikel A7: Verplichtingen van de werkgever</i> .....	8
<i>Artikel A8: Verplichtingen van de werknemer</i> .....	8
<i>Artikel A9: Te werk te stellen werknemers</i> .....	8
HOOFDSTUK III: GESCHILLEN .....	8
<i>Artikel A10: Minnelijke oplossingen van geschillen</i> .....	8
<i>Artikel A11: Indiening van een klacht bij het Permanent Scheidsgerecht</i> .....	9
<i>Artikel A12: Permanent Scheidsgerecht</i> .....	9
HOOFDSTUK IV: WERKNEMERSORGANISATIES .....	9
<i>Artikel A13: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden</i> .....	9
<i>Artikel A14: Organisatieverlof</i> .....	10
<i>Artikel A15: Vakbeweging en onderneming</i> .....	10
HOOFDSTUK V: SOCIAAL BELEID .....	11
<i>Artikel A16: Hoofdpijnen Sociaal Statuut</i> .....	11
<i>Artikel A17: Veiligheid</i> .....	12
<i>Artikel A18: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen</i> .....	13
<i>Artikel A19: Fusies en reorganisaties</i> .....	13
<i>Artikel A21: Salaris bij ziekte of ongeval en voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers</i> .....	14
<i>Artikel A22 : WGA – hiaat verzekering</i> .....	15
<i>Artikel A23: Pensioenvoorzieningen</i> .....	15
<i>Artikel A24: Het bedrijfstakfonds</i> .....	19
<i>Artikel A25: Uitkering bij overlijden</i> .....	20
HOOFDSTUK VI: DIENSTVERBAND .....	21
<i>Artikel A26: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid</i> .....	21
<i>Artikel A27: Einde dienstverband</i> .....	21
HOOFDSTUK VII: VAKANTIE EN VRIJE DAGEN .....	21
<i>Artikel A28: Vakantieregeling</i> .....	21
<i>Artikel A29: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd</i> .....	23
<i>Artikel A30: Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar</i> .....	24
<i>Artikel A31: Senioren Fit Regeling</i> .....	24
<i>Artikel A31A: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers</i> .....	25
<i>Artikel A32: Kort verzuim</i> .....	25
<i>Artikel A33: Onbetaald verlof</i> .....	26
<i>Artikel A34: Feestdagen</i> .....	27
HOOFDSTUK VIII: SALARISSEN EN TOESLAGEN .....	27
<i>Artikel A35: Prijsindexering</i> .....	27
<i>Artikel A36: Vakantietoeslag</i> .....	27
<i>Artikel A37: Vergoeding EHBO of BHV diploma</i> .....	28
<i>Artikel A38: Vergoeding persluchtmasker</i> .....	28
<i>Artikel A39: Vergoeding diploma gevaarlijke stoffen</i> .....	28
<b>B. SPECIFIEKE SECTORARTIKELEN</b> .....	<b>29</b>
<i>Artikel B1: Definities</i> .....	29
HOOFDSTUK I: ARBEIDSDUUR .....	29

Artikel B2:	Arbeidsduur per etmaal en per week.....	29
Artikel B3:	Arbeidsduurverkorting .....	29
Artikel B4:	Duur werkschema.....	30
Artikel B5:	Afbouwregeling schematoeslagen .....	30
Artikel B6:	Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is.....	30
Artikel B7:	Afwijkende regelingen.....	30
HOOFDSTUK II:	ARBEIDSBELONING .....	31
Artikel B8:	Toeslagen .....	31
Artikel B9:	Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen.....	31
<b>C. SPECIFIEKE BEDRIJFSARTIKELN .....</b>		<b>33</b>
HOOFDSTUK I: ARBEIDSDUUR .....		33
Artikel C 1:	Arbeidstijdindeling.....	33
Artikel C 2:	Beschikbaarheid voor arbeid op zaterdag en zondag .....	33
Artikel C 3:	Schafittijden.....	34
Artikel C 4:	Verlenging van de arbeidstijd waarvoor betaling in het vaste maandsalaris begrepen is. ...	34
Artikel C 5:	Verlenging van de arbeidstijd waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is .....	34
<b>HOOFDSTUK II: ARBEIDSBELONINGEN .....</b>		<b>35</b>
Artikel C 6:	Tewerkstelling in hogere functie .....	35
Artikel C 7:	Tijdvoortijd.....	35
Artikel C 8:	Schemapercentages .....	35
Artikel C 9:	Vervallen .....	35
Artikel C 10:	Verstrekingen.....	35
Artikel C 11:	Aanvullende bepalingen met betrekking tot feestdagen.....	35
Artikel C 12:	Aanvullende bepalingen met betrekking tot snipperdagen.....	35
Artikel C 13:	Aanvullende bepalingen met betrekking tot uitgangspunten werkgelegenheid/ arbeidsplaatsen .....	36
Artikel C 14:	Aanvullende bepalingen met betrekking tot kort verzuim.....	36
Artikel C 15:	Aanvullend artikel met betrekking tot verschoven uren .....	37
Artikel C 16:	Standby regeling.....	37
BIJLAGEN 39		
Bijlage BI:	Funcielijst operationele afdeling .....	39
Bijlage BII:	Salarissen operationeel personeel.....	41
Bijlage BIII:	Bij uitwerken van deze CAO van toepassing zijnde werkschema's.....	45
Bijlage BIV:	Reglement van het Permanent Scheidsgerecht Havens.....	51
HOOFDSTUK I	ALGEMENE BEPALINGEN ARTIKEL 1 – 12 .....	52
HOOFDSTUK II	WIJZE WAAROP EEN GESCHIL AANHANGIG WORDT GEMAAKT ARTIKEL 13 – 16 .....	52
HOOFDSTUK III	ZITTING/UITSPRAAK ARTIKEL 17 – 24 .....	52
HOOFDSTUK IV	SLOTBEPALINGEN ARTIKEL 25 – 29 .....	52
HOOFDSTUK I	ALGEMENE BEPALINGEN .....	53
HOOFDSTUK II	WIJZE WAAROP EEN GESCHIL AANHANGIG WORDT GEMAAKT .....	54
HOOFDSTUK III	ZITTING/UITSPRAAK.....	55
HOOFDSTUK IV	SLOTBEPALINGEN .....	56
Bijlage BV:	Protocollaire afspraken.....	57

De ondergetekenden:

1. Stena Line Stevedoring B.V. gevestigd te Hoek van Holland

ter ene zijde

en

2. a. FNV Havens gevestigd te Amsterdam

b. CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 januari 2014 de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor de werknemers, waarvan de functie is aangegeven in één van de functielijsten, die in bijlage I van deze CAO zijn opgenomen.



## **A. Algemene artikelen**

### *Artikel A1: Algemene definities*

Onder Roll-on Roll-off schepen te verstaan:

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

De vracht is:

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

Waar wordt gesproken over bonden, worden bedoeld: FNV Havens en CNV Vakmensen.

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers, vallende onder deze overeenkomst, in dienst van de ondernemingen. Waar gesproken wordt van werknemers der S.H.B. worden bedoeld: werknemers in dienst van "SHB Personeelsplanning B.V."

### **Hoofdstuk I: De overeenkomst**

#### *Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst*

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2017.

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

Zolang geen der partijen tot opzegging van deze 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 A3: Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden*

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

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

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

*Artikel A5: Wijziging van de overeenkomst tijdens contractperiode*

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

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

*Artikel A6: Reorganisatie van partijen*

In geval van reorganisatie van 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(n)en(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

7



## **Hoofdstuk II: Verplichtingen**

### *Artikel A7: Verplichtingen van de werkgever*

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

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

### *Artikel A8: Verplichtingen van de werknemer*

De ondergetekenden onder 2 zullen bevorderen, dat hun leden in de havenbedrijven in Nederland voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in Artikel A3 genoemde en slechts op deze zich voor arbeid bij en voor die werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten. De ondergetekenden onder 2 verbinden zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in het bedrijf dan hun leden. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

### *Artikel A9: Te werk te stellen werknemers*

De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel haar door "SHB Personeelsplanning B.V." ter beschikking worden gesteld.

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

## **Hoofdstuk III: Geschillen**

### *Artikel A10: Minnelijke oplossingen van geschillen*

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



De besturen van partijen treden alsdan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke, indien deze wordt bereikt, ook bindend zal zijn. Een feit, dat een geschil tussen partijen oplevert, moet binnen een maand, nadat het zich heeft voorgedaan of ter kennis van 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 A11: Indiening van een klacht bij het Permanent Scheidsgerecht*

Indien na verloop van twee maanden na ontvangst door het desbetreffende bureau van de schriftelijke klacht als bedoeld in het voorgaand artikel 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 dezer ter afdoening te brengen voor het in artikel A12 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 A12: Permanent Scheidsgerecht*

Alle geschillen, óók die welk 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 A10 omschreven wijze tot overeenstemming zijn gekomen, kunnen worden beslist door een vast scheidsgerecht.

Een reglement voor de werkwijze van dit scheidsgerecht is door de beide bonden en de werkgever, die ter beslechting van CAO-geschillen het Permanent Scheidsgerecht als competent hebben aangewezen, overeengekomen (zie bijlage B IV). De benoemingsprocedure van de scheidsrechters is in dit reglement vastgelegd. De leden van het scheidsgerecht zullen als goede mannen naar billijkheid rechtspreken.

De taak van het scheidsgerecht wordt, voor zover het de beslissing van geschillen betreft, beperkt tot de beslissing en beoordeling in de eerste alinea van dit artikel genoemd.

**Hoofdstuk IV: Werknemersorganisaties**

*Artikel A13: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden*

Over de perioden van 1-1-2014 tot en met 31-12-2017 zal de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de contracterende werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de genoemde werknemersorganisaties onder 2.

*Artikel A14: Organisatieverlof*

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

*Artikel A15: Vakbeweging en onderneming*

1. Het bedrijf zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bonden.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever 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 ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.  
In overleg met de betrokken bond(en) zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De ondernemer behoudt zich het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

---

<sup>1</sup> De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2014: € 274,- per dag en voor 2015:275,-; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

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

## **Hoofdstuk V: Sociaal Beleid**

### *Artikel A16: 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.

1. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
2. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming hun invloed uit te oefenen.
3. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.
4. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
  - a. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
  - b. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
  - c. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
  - d. het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten, welke onder supervisie staan van Vakopleiding Transport & Logistiek;
  - e. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de medewerkers. De werkgever zal dit onder meer tot uiting laten komen in het op te stellen Arbo-plan van aanpak, hierbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de Arbo-Wet.
5. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen cao - partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

6. Partijen bij deze CAO achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, één en ander in overleg met de vakorganisaties en ondernemingsraad, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

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

7. Werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsongeschiktheid van werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

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

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

#### *Artikel A17: Veiligheid*

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

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

*Artikel A18: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen*

1. De werkgever is bereid met bonden/ondernemingsraad regelmatig te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.
2. De werkgever zal de bonden informeren over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, resp. het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatsvinden.
3. De werkgever zal zich er mede voor inspannen om, de leerlingen met een afgeronde BBL-opleiding<sup>2</sup> te doen onderbrengen.
4. Met betrekking tot langdurig overwerk zal door partijen worden nagegaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien en in hoeverre dit kan worden beperkt.
5. Ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming, zal – mede op basis van adviezen van een bedrijfsgeneeskundige dienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
6. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens bij UWV WERKbedrijf. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
7. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

*Artikel A19: Fusies en reorganisaties*

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

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkringing of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, danwel overplaatsing van de werknemer naar een ander 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 surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

*Artikel A20: Collectieve ziektekostenverzekering*

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

---

<sup>2</sup>

BBL = Beroeps Begeleidende Leerweg



*Artikel A21: Salaris bij ziekte of ongeval en voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers*

1. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval wordt de wettelijke loondoorbetaling volgens art. 629 BW voor de duur van maximaal één jaar aangevuld tot het netto-schemasalaris bij arbeid., waarbij de eventuele wettelijke uitkeringen aan zijn werkgever worden uitgekeerd.

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

2. De werkgever heeft een verhaalsrecht voor het loon en de reïntegratiekosten op de veroorzaker van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De werknemer is verplicht de werkgever de nodige informatie te verschaffen.
3. De werknemer, die wegens ziekte of ongeval op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag niet voor arbeid op zijn werk kan verschijnen, ontvangt geen betaling over deze dag.
4. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.
5. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst, waarin het werk is gestaakt.
6. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de WIA genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen bij de CAO vastgesteld, rekening houdende met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
7. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling P.Z., dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied,



zal de werkgever met terugwerkende kracht het schemamaandsalaris tot 100% aanvullen.

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

#### *Artikel A22 : WGA – hiaat verzekering*

Bij de WGA (Wet Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) kunnen situaties ontstaan waarbij de medewerker in inkomen daalt tot beneden een niveau van 70 % van het laatstverdiende inkomen. Er wordt een WGA – hiaat verzekering afgesloten die, ongeacht de mate van arbeidsongeschiktheid en ongeacht de mate van benutting van de resterende verdien capaciteit, een inkomen van ten minste 70 % van het laatstverdiende inkomen garandeert. De premie van de WGA – hiaat verzekering komt voor rekening van de medewerker. Voor de medewerkers met een inkomen boven de loongrens sociale verzekeringen wordt door de werkgever een zogenaamde WIA – excedent verzekering afgesloten om ook in deze gevallen tot 70 % laatstverdiend inkomen te komen.

#### *Artikel A23: Pensioenvoorzieningen*

- a. Voor medewerkers, die na 31-12-1996 in dienst zijn getreden, geldt een beschikbare premieregeling.

De premie van de pensioengrondslag voor deze beschikbare premieregeling als volgt:

20 tot en met 24 jaar	7,48 %;
25 tot en met 29 jaar	9,05 %;
30 tot en met 34 jaar	10,80 %;
35 tot en met 39 jaar	13,11 %;
40 tot en met 44 jaar	15,78 %;
45 tot en met 49 jaar	19,01 %;
50 tot en met 54 jaar	22,98 %;
55 tot en met 59 jaar	27,87 %;
60 tot en met 64 jaar	34,06 %.

Van deze premies zal 1,1 % - punt worden aangewend voor het nabestaandenpensioen.

De werknemersbijdrage in deze regeling is vastgesteld op 6,9 % van de pensioengrondslag.

De franchise blijft vastgesteld op het (fiscaal) laagst mogelijke bedrag.

Per 1 januari 2013 is bovenstaande staffel omgezet naar 85,8 % van netto staffel 2 (staffelbesluit 2009) op basis van een rekenrente van 3 %. De staffel luidt dan als volgt:

20 tot en met 24 jaar	8,75 %;
25 tot en met 29 jaar	10,12 %;
30 tot en met 34 jaar	11,84 %;
35 tot en met 39 jaar	13,73 %;
40 tot en met 44 jaar	15,96 %;
45 tot en met 49 jaar	18,62 %;
50 tot en met 54 jaar	21,88 %;
55 tot en met 59 jaar	25,83 %;
60 tot en met 64 jaar	30,80 %.

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

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen zijn hieronder omschreven.

### **Periode vanaf 1 januari 2014 tot 1 januari 2015**

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen zijn hieronder vermeld:

- Beschikbare premieregeling.
- Toetredingsleeftijd 20 jaar.
- Pensioenrichtleeftijd 65 jaar.
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise.
- Franchise voor zowel de spaarpremie als de voor pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen is gelijk aan wettelijk minimum (2014: € 13.449).
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 85,5% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (CPP 2009/1487M, Staffelbesluit 2009 dd. 21 december 2009) en wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Het percentage per leeftijdscohort is:

<u>Leeftijd deelnemer</u>	<u>Netto percentage</u>
20 – 24 jaar	8,75%
25 – 29 jaar	10,12%
30 – 34 jaar	11,84%
35 – 39 jaar	13,73%
40 – 44 jaar	15,96%
45 – 49 jaar	18,62%
50 – 54 jaar	21,88%
55 – 59 jaar	25,83%
60 – 64 jaar	30,80%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,9% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Het overige deel van de beschikbare premie evenals de risicopremies en kosten zijn voor rekening van de werkgever
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.
- Het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum wordt berekend met een percentage van 1,225 per meetellend dienstjaar (maximaal 45 jaren) van de laatstbekende pensioengrondslag.
- Het wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt 20% van het verzekerde partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum.

**Periode vanaf 1 januari 2015**

Door de wijziging van het fiscale kader per 1 januari 2015 moest de pensioenregeling na overleg met CAO-partijen worden aangepast. De belangrijkste kenmerken vanaf 1 januari 2015 zijn:

- Beschikbare premieregeling.
- Toetredingsleeftijd 20 jaar.
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar.
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise. Het maximum pensioengevend salaris in 2015 is Eur 100.000 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de contractloonontwikkelingsfactor.
- Franchise voor zowel de spaarpremie als de voor pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 12.642).
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 100% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (BLKB 2014-2132,LH, Staffelbesluit 2015 dd. 30 december 2014) en wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Het percentage per leeftijdscohort is:

<u>Leeftijd deelnemer</u>	<u>Netto percentage</u>
20 – 24 jaar	8,00%
25 – 29 jaar	9,30%
30 – 34 jaar	10,80%
35 – 39 jaar	12,50%
40 – 44 jaar	14,60%
45 – 49 jaar	17,00%
50 – 54 jaar	19,80%
55 – 59 jaar	23,30%
60 – 64 jaar	27,70%
65 – 66 jaar	31,50%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,8% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Het overige deel van de beschikbare premie evenals de risicopremies en kosten zijn voor rekening van de werkgever.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen (volgens de eindloonsystematiek) bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever. Over de dienstdtijd tot 1 januari 2015 wordt het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum berekend op basis van de pensioengrondslag 2014 en het percentage van 1,225 per meetellend dienstjaar voor 1 januari 2015.  
Over de meetellende dienstdtijd vanaf 1 januari 2015 geldt per dienstjaar een percentage van 1,16% van de laatste pensioengrondslag.  
Voor pensioengrondslagverhogingen op of na 1 januari 2015 geldt een percentage van 1,16 per totaal meetellend dienstjaar met een maximum van 47 jaar.
- Het wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt 20% van het verzekerde partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum.

### **Algemeen**

De regeling is in het pensioenreglement en in het addendum bij het pensioenreglement omschreven. Behoudens wat in dit artikel is toegezegd over de vaststelling van de eigen bijdrage is het reglement en het addendum leidend.

Voor de pensioenregeling was het om fiscale redenen niet mogelijk het volledige budget te besteden voor de pensioenregeling. Nadat een netto spaarproduct door SVBPVH is geïntroduceerd, zullen CAO-partijen nadere afspraken hieromtrent maken.

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

- b. Voor medewerkers, die op 31-12-1996 al deelnemen aan de oude pensioenregeling en zijn geboren op of na 1 januari 1950 geldt het volgende:  
Met als basis het Centraal Akkoord van '96 en de systematiek van beschikbare premie is met betrekking tot de (pre)pensioenregeling voor de geboortejaren 1950 – 1976 het navolgende overeengekomen:
- uitredingsmogelijkheid vanaf 60 jaar (in overleg met de werkgever), doch uiterlijk bij 65 jaar. Vóór het bereiken van de 55-jarige leeftijd moet de medewerker kenbaar maken als hij op een latere leeftijd dan 60 jaar met pensioen wil gaan;
  - ambitieniveau-uitkering: 75% bruto van het gegarandeerde jaarinkomen per 1 januari 2000 (60 tot 65 jaar) op basis van levensjaren (jaren voor de 21-jarige leeftijd zijn niet meegenomen). Het uitgangspunt levensjaren is uiteraard gekozen, omdat bij opbouw op basis van dienstjaren of havenjaren sprake is van een lager uitkeringsniveau;
  - ambitieniveau-uitkering vanaf 65 jaar: 60% bruto van het gegarandeerde jaarinkomen per 1 januari 2000, op basis van PVH / Optas jaren vanaf 21-jarige leeftijd (inclusief AOW voor gehuwden) bij volledige opbouw (=39 premiejaren bij PVH / Optas). Per deelnemer is het overschot ten opzichte van de 60% aangewend ter beperking van het tekort voor 65 jaar (zie ook het pensioenakkoord van december 1996);
  - uitgangspunt is dat alle verzekerden mannen zijn, die op de pensioendatum met een 3 jaar jongere vrouw zijn gehuwd;
  - naast de premie voor de standaardregeling is een vervroegingspremie en een premie voor de overgangsregeling verschuldigd.  
Het totaal van deze premies bedraagt 13,92 % van de pensioengrondslag van deze werknemers.  
De verdeling van deze premies tussen werkgever en werknemer is als volgt:  
werkgever: 8,53 %;  
werknemer: 5,39 %;
  - daarnaast is er een premie van 1,8% van het totale loon (exclusief overwerk)<sup>3</sup> van alle medewerkers onder deze CAO, vallend onder de pensioenreglementen B, C en D, waarvan 0,7% voor rekening van deze medewerkers komt;
  - vanaf 1 januari 2000 wordt over de vergoedingen van overwerk geen pensioen meer opgebouwd. Op de overwerkvergoedingen zullen dan ook geen pensioenpremies meer worden ingehouden;
  - minimale rekenrente van 4% tot de pensioendatum;
  - het beschikbaar komend kapitaal op de pensioendatum dient te worden besteed voor aankoop van zowel een tijdelijk ouderdomspensioen als een levenslang

<sup>3</sup> Onder gegarandeerd jaarinkomen wordt in dit verband verstaan: 12 maal het basismaandsalaris, de schematoeslag en de vakantietoeslag.



- ouderdomspensioen en voor een weduwepensioen (70% van het levenslange ouderdomspensioen) ten behoeve van een echtgenote;
- alle ingegane pensioenen worden geïndexeerd op basis van overrente voor zover beschikbaar.

Door Optas zal, uitgaande van de "reparatie"-premie, per individuele medewerker van de groep 1950-1976 de extra beschikbare premie; uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag, worden vastgesteld, die voor de opbouw van de individuele (pré)pensioenrechten voor deze medewerker zal worden aangewend.

Over de **B - regeling (geboortejaren 1950 – 1976)** heeft (voor de gehele havenpopulatie) overleg met de Belastingdienst plaatsgevonden; uitgangspunt daarbij was dat deze regeling ongewijzigd kon worden gehandhaafd. De Belastingdienst heeft hiermede inderdaad ingestemd. Dit betekent ook dat de franchise wederom op het oude niveau van € 9.239, - kan worden gebracht.

De verzekering van het nabestaandenpensioen achten partijen te beperkt. Er wordt een extra verzekering afgesloten, waardoor bij overlijden het totale nabestaandenpensioen op een niveau van ongeveer 49 % (70 % van 70 %) van het laatstverdiende inkomen komt. De extra verzekering is een Extra partnerpensioen-verzekering en geeft een uitkering van een vast bedrag per jaar tot de leeftijd van 65 jaar van de partner. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van de werknemer.

Ter verbetering van de pensioenopbouw worden de 23 werknemers in de B-regeling per 1 januari 2013 overgeheveld naar de A-regeling. Per dezelfde datum wordt de staffel binnen de A-regeling omgezet naar 85,8 % van netto staffel 2 (staffelbesluit 2009) op basis van een rekenrente van 3 % (zie ook hierboven onder a.). De hiermee gepaard gaande kostenstijgingen worden gedekt uit de bijdrage van € 2.000, - per B-deelnemer per jaar vanuit SVBPVH en vanuit de inmiddels voor de werkgever vervallen STIVU-bijdrage ad 3% van de loonsom. De vrijval van STIVU-gelden (vanaf 1-1-2013) en de € 2.000, - bijdrage per B-deelnemer per jaar vanuit de SVBPVH zijn hiermee volledig aangewend. Indien van overheidswege wordt besloten om de pensioenopbouw te verlagen dan wel anderszins maatregelen neemt waardoor fiscale bovenmatigheid ontstaat, zullen partijen nader overleggen over de aanwending van de premies die niet meer aan pensioenopbouw kunnen worden besteed. Deze premies zullen worden besteed voor pensioenen of voor ouderen regelingen.

Aan vrijval STIVU premie over de periode 1-7-2010 t/m 31-12-2012 resteert een bedrag van ruim € 280.000, - (zie ook artikel A 31). Cao partijen zullen nadere afspraken maken over de aanwending hiervan.

#### *Artikel A24: Het bedrijfstakfonds*

Vanuit een door de bedrijfstak te vormen fonds zal de medewerker tijdens de uitkeringsperiode als gevolg van het TOP, doch niet eerder dan vanaf de 60-jarige leeftijd, een aanvulling op het TOP ontvangen tot maximaal 80% netto per jaar van het laatstverdiende gegarandeerde jaarinkomen<sup>4</sup>.

---

Onder gegarandeerd jaarinkomen wordt in dit verband verstaan: 12 maal het basismaandsalaris, de schematoeslag,



De aanvulling uit het bedrijfstakfonds zal nimmer meer bedragen dan het verschil tussen het niveau van het TOP dat is gebaseerd op een uitkering gedurende de periode van 60 tot 65 jaar en het niveau 80% van het laatstverdiende gegarandeerde jaarinkomen<sup>4</sup> (één en ander conform het reglement van de Stichting Voorziening Uittreding Zeehavens en de CAO inzake uittreden havens).

Het recht op uitkering vanuit het bedrijfstakfonds bestaat indien en voor zover onderstaande heffingen door de werkgever aan het fonds zijn afgedragen.

Het fonds zal worden gevormd uit de navolgende heffingen:

Werkgever:

- 3% van het gegarandeerde jaarinkomen<sup>4</sup>

Werknemers:

- 1% van het gegarandeerde jaarinkomen<sup>4</sup>

Ingevolge besluit van het bestuur van STIVU wordt vanaf 1 juli 2010 geen premie meer geïnd.

#### *Artikel A25: Uitkering bij overlijden*

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

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

Uitkeringen terzake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de Z.W. of de A.A.W. / W.I.A. worden op deze uitkering in mindering gebracht.



## **Hoofdstuk VI: Dienstverband**

### *Artikel A26: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid*

Het dienstverband met de werknemer, die arbeidsongeschikt is, wordt ten minste twee jaar gehandhaafd. Daarna houdt de wettelijke verplichting – handhaving van het dienstverband – op. Ofschoon in de praktijk veelal wordt aangenomen, dat de band met de werknemer daarmee verbroken is en er derhalve geen verplichtingen meer bestaan, is dit slechts juist, indien na het verstrijken van de periode van twee jaar formeel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag dient de werkgever de wettelijke procedures voor ontslag te volgen.

### *Artikel A27: Einde dienstverband*

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag, waarop de werknemer de voor hem of haar geldende AOW gerechtigde heeft bereikt.

## **Hoofdstuk VII: Vakantie en vrije dagen**

### *Artikel A28: Vakantieregeling*

1. Vakantiejaar  
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Aanspraak op jaarlijkse vakantie  
De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak op: vijf weken vakantie met inbegrip van de snipperdagen.
3. Verdeling van de vakantieduur  
De vijf weken zijn verdeeld in drie “vakantieweken” en tien snipperdagen.
4. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het vakantiejaar
  - a. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen volgens navolgende tabel. Voor de werknemer, die vóór of op de 15<sup>e</sup> van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de bepaling van de vakantieaanspraak.
  - b. Heeft de werknemer in zijn voorgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het salaris is uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen een overeenkomstig aantal diensten vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.
5. Vakantieaanspraak bij beëindiging van het dienstverband  
De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst verlaat, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen. Voor de werknemer, die vóór of op de 15<sup>e</sup> van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de bepaling van de vakantierechten.

6. Teveel genoten vakantie

Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, kan de werkgever teveel genoten vakantiedagen verrekenen met c.q. terugvorderen van het salaris of andere aanspraken op betaling.

7. Vakantieschema

Voor de bepaling van de vakantie duur wordt uitgegaan van onderstaand schema:

Aantal maanden dienstverband in het vakantiejaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
aantal dagen/diensten waarop vakantieaanspraak bestaat	2	4	7	9	11	13	15	17	20	22	24	26

8. Opneming jaarlijkse vakantie

- a. De toegekende vakantie- en snipperdagen dienen in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen.
- b. De regeling van de vakantie vindt plaats in overleg met en met instemming van de ondernemingsraad, zoals is vastgelegd in artikel 27, lid 3 en 4 van de Wet op de Ondernemingsraden.
- c. Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen.  
In afwijking hiervan is de mogelijkheid tot het opnemen van vier weken aaneengesloten vakantie buiten het hoogseizoen niet uitgesloten.  
Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.
- d. Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten.
- e. De werknemers worden tot een, na overleg met de ondernemingsraad, vast te stellen datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.

9. Verjaring vakantiedagen

In tegenstelling tot wat in het BW is opgenomen, komen partijen overeen dat niet opgenomen vakantiedagen pas 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar, waarin de aanspraak is ontstaan, zullen verjaren. Het oudste verlof wordt steeds geacht het eerst te worden opgenomen.

10. Vakantieaanspraken bij arbeidsongeschiktheid

Tijdens arbeidsongeschiktheid worden wettelijke vakantiedagen volledig opgebouwd. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, waarbij de werknemer op arbeidtherapeutische basis wordt ingezet of vervangende aangepaste werkzaamheden verricht dan wel bij volledige arbeidsongeschiktheid worden wettelijke vakantiedagen afgeschreven wanneer vakantie wordt opgenomen.

11. Betaling van vakantie- en snipperdagen

Per vakantie-/snipperdag wordt het basis- resp. schemasalaris doorbetaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen vorenstaand is vermeld.

12. Einde dienstverband

Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt, voor zover de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen, over de volgens lid 5 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.

aantal werkdagen tijdens dienstverband	26	X	X	basis- of schemamaandsalaris
aantal werkdagen van de betrokken maand	12			21 ¾

De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

*Artikel A29: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd*

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband bij één en dezelfde werkgever of bij het bereiken van de hogere leeftijd volgens onderstaande schaal recht op één of meer dagen extra vakantie per jaar met ingang van de dag, waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd is bereikt.

De extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag vallen; toekenning gedurende de in artikel A28, lid 8c genoemde vakantieperiode vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Bij de vaststelling van de duur van het dienstverband zal voorafgaande aansluitende diensttijd van "SHB Personeelsplanning B.V." en bij het twee/driejarig leerlingstelsel, resp. het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam, worden meegeteld.

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

Personeel, dat de dienst verlaat, dient alle vakantie-rechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in artikel A28, lid 10 doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband of leeftijd

		45 jaar	50 jaar	55 jaar
		1	2	3
bij 10 jaar	1	1	2	3
bij 25 jaar	2	2	2	3
bij 30 jaar	3	3	3	3

*Artikel A30: Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar*

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

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

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

Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld. De dagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie resp. aanwijzingen van de ondernemingsraad. Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis- resp. schemasalaris, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed. Dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

*Artikel A31: Senioren Fit Regeling*

a. Regeling 1 januari 2011 t/m 31 december 2013

De werkgever stelt de werknemers uit de geboortejaren 1950 – 1959 in de gelegenheid maximaal 2 jaar direct voorafgaande aan de pensionering 80% te werken tegen 90% loon. De pensioenopbouw zal gedurende deze periode 100% blijven.

De kosten worden gedekt uit de vrijval van STIVU-premie over de periode 1-7-2010 tot en met 31-12-2012 (totaalbedrag ongeveer € 330.000, -). De kosten bedragen in totaal € 46.827, -. Aan vrijval STIVU premie over de periode 1-7-2010 t/m 31-12-2012 resteert dus een bedrag van ruim € 280.000, -. Bij het overleg over de Cao die geldt met ingang van 1 januari 2014 is afgesproken dat het genoemde resterende bedrag uit de periode 1 juli 2010 t/m 31 december 2012 zal worden aangewend voor de leeftijdscategorie geboortejaren 1960 en jonger. Over de aanwending van dit bedrag zullen Cao-partijen nader overleg voeren, zodra SVBPVH met regelingen komt voor de groep met geboortjaar vanaf 1960.

b. Regeling met ingang van 1 januari 2014 t/m 31 december 2017

Werkgever wil, onder de voorwaarde dat deelnemers voldoen aan het SVBPVH en STIVU reglement, gebruik maken van de bijdrage van SVBPVH en STIVU aan salaris- en pensioenkosten van maximaal € 12.500,- per aangemelde deelnemer die toegelaten wordt.

Betreffende deelnemers zijn geboren in 1950-1959 en voldoen aan de voorwaarden voor deelname voor de stimuleringspremie. In dit kader wordt aan medewerkers de mogelijkheid geboden om na de leeftijd van 62 jaar 2,5 jaar 20% en het laatste half jaar 40% minder te gaan werken onder volledige pensioenopbouw en tegen 95% van het huidige bruto schema maandsalaris.

Hiertoe zal werkgever een aanvraag indienen bij SVBPVH overeenkomstig onderstaande CAO-afspraken:

- Regeling kan ingaan na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar
- Gedurende 3 jaren 95% van het bruto schema maandsalaris, waarvan de eerste 2,5 jaren 80% werken en het laatste half jaar 60% werken; 100% pensioenopbouw, daarna wordt het arbeidscontract beëindigd.
- De werknemer behoudt 2,5 jaar 80 % en het laatste half jaar 60% van de verlof- en atv-dagen. Oudere verlofrechten (opgebouwd op basis van 100%) moeten zijn opgenomen, voordat de werknemer gebruik gaat maken van de regeling. Ouderendagen zijn naar rato bij deelname aan de regeling.
- Overwerken is niet toegestaan.
- De SFR dagen worden vast ingeroosterd, in overleg met de directie.

*Artikel A31A: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers*

Aan jeugdige werknemer worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel A28, lid 2 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever kan – desgewenst na overleg met partijen – aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

*Artikel A32: Kort verzuim*

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

- 1 dag bij
- ondertrouw van de werknemer;
  - huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
  - haar/zijn 12½-, 25-, en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag of een niet-verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;



- 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
  - overlijden<sup>5</sup> of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;
  - het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
  - verhuizing (maximaal 1x per jaar);
- 2 dagen bij
- huwelijk van de werknemer;
  - bevalling van zijn echtgenote;
  - overlijden<sup>3</sup> van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;
- 4 dagen bij
- overlijden<sup>3</sup> van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen;
  - overlijden<sup>3</sup> van één der (stief-)ouders ingeval voor de crematie/begrafenis wordt zorggedragen.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrijgegeven worden met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voor zover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Deze laatste bepaling is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

Rechten op grond van de kortverzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

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

#### *Artikel A33: Onbetaald verlof*

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

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

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

---

<sup>5</sup>

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



**Artikel A34: Feestdagen**

Onder feestdagen worden verstaan:

nieuwjaarsdag  
1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag  
Hemelvaartsdag  
1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag  
1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag,  
nationale feestdag (30 april) en  
5 mei, 1x per 5 jaar (in lustrumjaren).

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

**Hoofdstuk VIII: Salarissen en toeslagen**

**Artikel A35: Prijsindexering**

Ter compensatie van de gestegen kosten van levensonderhoud zullen de lonen in januari van enig jaar worden verhoogd overeenkomstig het percentage, zoals dat volgt uit CBS consumenten prijs index huishoudens afgeleid over de periode oktober – oktober van het voorafgaande jaar.

Gedurende de looptijd van de CAO zal er drie keer een initiële loonsverhoging onverlet APC worden toegekend, te weten:

- 2,5% per 1 januari 2015;
- 2,25% per 1 januari 2016;
- 2,25% per 1 januari 2017.

**Artikel A36: Vakantietoeslag**

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal 1,3 basismaandsalaris, zoals deze geldt op het moment van de uitkering.

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

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

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

2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij indiensttreding vóór of op de 15<sup>e</sup> van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding ná de 15<sup>e</sup> niet; bij uitdiensttreding andersom.
4. Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantietoeslag ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
5. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.
6. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.
7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:

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

*Artikel A37: Vergoeding EHBO of BHV diploma*

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig EHBO en / of BHV diploma, zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend van:

- € 24,34 per maand resp. € 292,08 per jaar (per 1 januari 2014);
- € 24,95 per maand resp. € 299,40 per jaar (per 1 januari 2015). en;
- € 25,61 per maand resp. € 307,32 per jaar (per 1 januari 2016).

De vergoeding wordt, ook aan werknemers die over beide diploma's beschikken, slechts eenmaal gegeven.

*Artikel A38: Vergoeding persluchtmasker*

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker, zal een vergoeding worden toegekend van:

- € 24,34 per maand resp. € 292,08 per jaar (per 1 januari 2014);
- € 24,95 per maand resp. € 299,40 per jaar (per 1 januari 2015). en;
- € 25,61 per maand resp. € 307,32 per jaar (per 1 januari 2016).

*Artikel A39: Vergoeding diploma gevaarlijke stoffen*

Aan werknemers die in het bezit zijn van een diploma "Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen" zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – gedurende maximaal vijf jaar na het behalen van het diploma resp. na verlenging hiervan een vergoeding worden toegekend van:

- € 24,34 per maand resp. € 292,08 per jaar (per 1 januari 2014);

- € 24,95 per maand resp. € 299,40 per jaar (per 1 januari 2015 en;
- € 25,61 per maand resp. € 307,32 per jaar (per 1 januari 2016).

## **B. Specifieke sectorartikelen**

### *Artikel B1: Definities*

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

### *Hoofdstuk I: Arbeidsduur*

#### *Artikel B2: Arbeidsduur per etmaal en per week*

a. Niet - volcontinudiensten

De normale arbeidsduur bedraagt 7  $\frac{3}{4}$  uur per dag en gemiddeld 38  $\frac{3}{4}$  uur per week.

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

b. Volcontinudienst

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

#### *Artikel B3: Arbeidsduurverkorting*

Er is een arbeidsduurverkorting (ADV) toegekend van 5% overeenkomend met 11  $\frac{1}{2}$  dag op jaarbasis.

Deze dagen in te roosteren over alle dagen van de officiële arbeidsweek, over het gehele jaar, met uitzondering van de vakantieperiode, één en ander na overleg met de ondernemingsraad.

*Artikel B4: Duur werkschema*

In een periode van één kalenderjaar kan het schema, waarin een werknemer is tewerkgesteld eenmaal<sup>6</sup> worden gewijzigd. In geval van wijziging van het schema dient de wijziging één maand van te voren te worden medegedeeld.

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

*Artikel B5: Afbouwregeling schematoeslagen*

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

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

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

*Artikel B7: Afwijkende regelingen*

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

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

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

---

<sup>6</sup>

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

## **Hoofdstuk II: Arbeidsbeloning**

### **Artikel B8: Toeslagen**

1. Alle werkobjecten  
In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen hun afdeling van het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt en met inachtneming van de capaciteiten van de betrokkene(n).
2. Schematoeslag  
Bij plaatsing in één der van toepassing zijnde werkschema's zal de bijbehorende schematoeslag van toepassing zijn.
3. Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 21 jaar  
In principe gelden bij aannahme dezelfde opleidings-, beoordelings- en selectiemaatstaven als die welke gehanteerd worden voor de functie- en salarislijst voor werknemers van 21 jaar en ouder, met dien verstande dat het aanvangsbasis- resp. schemasalaris op een leeftijd van 18 jaar 60%, van 18½ jaar 67½%, van 19 jaar 75%, van 19½ jaar 82½%, van 20 jaar 90% en van 20½ jaar 95%, zal bedragen van het basismaandsalaris dat toegekend zou worden, indien de betrokken werknemer 21 jaar of ouder zou zijn geweest.
4. Mentortoeslag  
Een mentor is een werknemer die incidenteel gedurende een bepaalde tijd een aantal mensen begeleidt.  
Gedurende de werkzaamheden als mentor ontvangt de werknemer een vergoeding van € 9,59 per dag (vanaf 1 januari 2014) resp. € 9,90 per dag (vanaf 1 januari 2015).  
  
Het voorgaande heeft geen betrekking op werknemers voor wie werkzaamheden als mentor tot hun functie behoren (bijvoorbeeld afdelingschefs).

### **Artikel B9: Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen**

1. Percentages  
De te betalen extra uren en overuren worden in verband met de kalendermaandsalarissen en ten behoeve van een vereenvoudigde, zoveel mogelijk uniforme, administratieve verwerking noodzakelijkerwijs uitgedrukt in een percentage van het basismaandsalaris.



2. Overuren en normale uren

% van het basismaandsalaris

a. Normale uren

0,55% per uur

b. Overuren (in procenten van het basismaandsalaris):

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



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

3. Betaling voor arbeid op feestdagen

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

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

## C. SPECIFIEKE BEDRIJFSARTIKELLEN

### HOOFDSTUK I: ARBEIDSDUUR

#### *Artikel C 1: Arbeidstijdindeling*

Onder arbeidsweek te verstaan het tijdvak, liggende tussen zondag 00.00 uur en zaterdag 24.00 uur.

De arbeidstijdindeling voor het personeel is vastgelegd en omschreven in maximum werkschema's, welke in overleg met de ondernemingsraad zijn vastgesteld.

De werkschema's, zoals die van toepassing waren bij het uitwerken van de tekst van deze CAO, zijn opgenomen in bijlage BIII van deze CAO.

Vindt verlenging van de arbeidstijd plaats, dan mag de totale arbeidstijd van die dienst ten hoogste 9 3/4 uur bedragen.

De rusttijd zal in het algemeen niet minder dan 10 uur bedragen. Ten hoogste tweemaal per week kan een kortere rusttijd worden toegepast, mits in twee opeenvolgende etmalen de totale rusttijd van de werknemer ten minste 24 uur bedraagt.

De in dit artikel genoemde arbeidstijden mogen niet worden gewijzigd c.q. verkort door middel van taakstelling.

Indien door het inzetten van een extra schip een andere arbeidstijdenregeling benodigd is, zullen partijen over deze regeling alsmede over de daarbij behorende toeslag overleg voeren.

#### *Artikel C 2: Beschikbaarheid voor arbeid op zaterdag en zondag*

De werknemers zijn verplicht tot arbeid volgens de in artikel C 1 genoemde werkschema's.

Arbeid buiten het voor de werknemer van toepassing zijnde werkschema is mogelijk op basis van vrijwilligheid, waarbij arbeidsduur, indeling en verlenging van de arbeidstijd gelden als op gewone werkdagen.

Bij de samenstelling van de werkschema's zal er door de werkgever naar worden gestreefd de arbeid op zondag zoveel mogelijk te beperken.

*Artikel C 3: Schafttijden*

De schafttijden zijn omschreven in de maximumwerkschema's.  
Voor zover in bijzondere omstandigheden van deze tijden moet worden afgeweken, zal de leiding van de onderneming voor een passende vervangende schafttijd zorg dragen.

*Artikel C 4: Verlenging van de arbeidstijd waarvoor betaling in het vaste maandsalaris begrepen is.*

De leiding van de onderneming is bevoegd de arbeidsduur per werkdag te verlengen met ten hoogste 1 uur, echter met dien verstande, dat wanneer een totaal van een ½ uur per dag wordt overschreden, voor de overige tijd een betaling van een ½ uur (0,28% van het basismaand-salaris) verschuldigd is.

De verlenging kan naar keuze door de leiding van de onderneming vóór en/of ná de vastgestelde arbeidstijd vallen.

Deze regeling omvat het verrichten van de zgn. niet-effectieve werkzaamheden, waaronder:

1. Opdrachten  
Het persoonlijk in ontvangst nemen van opdrachten over de te verrichten werkzaamheden en de wijze, waarop gedurende de normale arbeidstijd zal worden gewerkt.
2. Overleggen  
Het overleggen met het personeel met betrekking tot de te verrichten werkzaamheden (bespreking van de werkwijze).
3. Bestellen  
Het bestellen van personeel, materieel en machines, benodigd voor een doelmatige uitvoering van de werkzaamheden.
4. Indelen  
Het treffen van maatregelen, die een vlotte gang van zaken moeten bewerkstelligen (het naar tijd en plaats indelen van personeel, materieel en machines).
5. Overgeven of overnemen  
Voor zover er sprake is van voortzetting der werkzaamheden na dag- of nachtwerk en/of het in ontvangst nemen of overgeven van schriftelijke en/of mondelinge opdrachten.
6. Afsluiten  
Afstemmen van de verrichte werkzaamheden met andere afdelingen of partijen. Het uitbrengen van verslag en/of rapport, daaronder begrepen het inleveren van werklijsten en/of boekjes en/of monsters.

*Artikel C 5: Verlenging van de arbeidstijd waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is*

De leiding van de onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal met ten hoogste 2 uur te verlengen, indien binnen die tijd afwerken mogelijk is, waarbij een arbeidsduur van 6 uur achtereen en 10 uur per etmaal niet mag worden overschreden.

Bij afwerken, na de volgens CAO verplichte 2 uur verlenging, zal 1,5 x de normale overwerkbetaling plaatsvinden, afgerond op halve uren. Voor de 2 uur verlenging geldt de betaling zoals die reeds in de CAO is vastgelegd.

## HOOFDSTUK II: ARBEIDSBELONINGEN

### *Artikel C 6: Tewerkstelling in hogere functie*

Indien een onder deze CAO vallende werknemer in een werkweek één dag of langer dienst doet in een hogere functie, zal hij over die tijd het salaris ontvangen, dat voor die hogere functie is vastgesteld.

### *Artikel C 7: Tijdvoortijd*

In geval sprake is van arbeid, vallende buiten het normale rooster, bestaat de mogelijkheid dit in tijdvoortijd op te nemen.

### *Artikel C 8: Schemapercentages*

Het basismaandsalaris van werknemers, die volgens een schema als bedoeld in artikel C 1 en C 2 worden tewerkgesteld, wordt verhoogd met een schemapercentage (basismaandsalaris + schemapercentage) = schemamaandsalaris).

De schemapercentages voor de tewerkstelling volgens de in artikel C 1 en C 2 bedoelde werkschema's, worden volgens de vigerende systematiek vastgesteld.

### *Artikel C 9: Vervallen*

### *Artikel C 10: Verstrekkingen*

Aan de werknemers onder deze CAO wordt werkkleding ter beschikking gesteld. De samenstelling van het kledingpakket geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad.

### *Artikel C 11: Aanvullende bepalingen met betrekking tot feestdagen*

1. Arbeid op feestdagen  
De werknemer is verplicht arbeid te verrichten op feestdagen, die binnen het voor hem geldende schema vallen.
2. Roostervrije dag of feestdag  
Indien een feestdag, vallende maandag t/m vrijdag, samenvalt met een roostervrije dag, dan zal ook voor deze dag een vervangende vrije dag worden gegeven.

### *Artikel C 12: Aanvullende bepalingen met betrekking tot snipperdagen*

1. Van het totale aantal van 11 snipperdagen kunnen er, op de in artikel A 28 lid 8 d aangegeven wijze, in totaal twee in het weekeinde (zaterdag/zondag; één in de avonddienst én één in de dagdienst of beide in de dagdienst) worden opgenomen.
2. Het opnemen van snipperdagen geschiedt buiten het normale vakantie seizoen en uiterlijk vóór 1 april van het volgend jaar.
3. In de maand december zullen alleen in bijzondere gevallen vrije dagen kunnen worden opgenomen.
4. Met inachtneming van de bestaande vakantieregeling zal, volgens in overleg met de ondernemingsraad opgestelde richtlijnen, de mogelijkheid worden geboden snipperdagen aaneengesloten op te nemen. In de ondernemingsraad zullen daartoe richtlijnen worden opgesteld.

*Artikel C 13: Aanvullende bepalingen met betrekking tot uitgangspunten werkgelegenheid/ arbeidsplaatsen*

1. Halfjaarlijks zullen aan de ondernemingsraad gegevens worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, resp. verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
2. De ondernemingsraad zal worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen, die in dat verband genomen zullen worden.
3. Bij het aanstellingsbeleid zal na toepassing van de interne selectieprocedure, voorrang worden verleend aan geschikte kandidaten uit andere sectoren uit de haven boven derden. Dit laatste onder voorwaarde, dat deze categorie voldoet aan de selectiecriteria van het bedrijf.
4. De onderneming zal zich conformeren aan tussen partijen in het kader van de gehele haven te treffen regelingen betreffende oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek.
5. De onderneming zal haar daadwerkelijke medewerking verlenen aan programma's van de Stichting Scheepvaart- en Transport Onderwijs en de Vakopleiding Transport & Logistiek, gericht op omscholing van werknemers uit de stukgoedsector.
6. De onderneming verklaart zich bereid eenmaal per jaar met de erkende vakorganisaties, betrokken bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, over de huidige en toekomstige werkgelegenheid overleg te plegen, waarbij zal worden betrokken het aantal in te zetten ploegen en de indeling en samenstelling daarvan. Partijen nemen als uitgangspunt het feit, dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald.
7. Eenmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld de onderneming te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.

*Artikel C 14: Aanvullende bepalingen met betrekking tot kort verzuim*



In de in artikel A 32 genoemde gevallen wordt op de zondag vrijstelling van arbeid verleend.

Indien het 12½-, 25- of 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer op een roostervrije dag valt, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije dag, op te nemen één week voorafgaande of één week volgende op zijn huwelijksdag.

*Artikel C 15: Aanvullend artikel met betrekking tot verschoven uren*

Indien sprake is van verschoven uren, is over de arbeidstijd, welke in afwijking van het rooster wordt gewerkt, per verschoven uur een extra betaling verschuldigd van 0,19% van het basismaandsalaris.

Deze verschoven urentoeslag (per dag  $8 \times 0,19\% = 1,52\%$  van het basismaandsalaris) wordt toegekend:

- wanneer het bedrijf daarom verzoekt;
- ongeacht de tewerkstelling in de dag-, avond- of nachtdienst rekening houdende met de voorgeschreven rustperiode tussen twee diensten.

*Artikel C 16: Standby regeling*

Onder standby te verstaan de periode dat werknemers zich, op verzoek van de werkgever, voor arbeid beschikbaar dienen te houden.

Per daguur standby wordt een vergoeding van 1,03% van het basismaandsalaris gegeven.

Indien de werknemer voor arbeid wordt opgeroepen, wordt over de gewerkte tijd overwerkvergoeding betaald en vervalt de standby toeslag.

*Artikel C 17: WGA – premie*

Onder handhaving van de tussen sociale partners op centraal niveau in de Stichting van de Arbeid gemaakte afspraak over 50/50 verdeling van de WGA premie, gedifferentieerd deel, wordt tijdens de looptijd van deze CAO het deel van de werknemer niet bij de werknemer verhaald.

*Artikel C 18: Vakbondscontributie*

De werkgever is bereid om de door de werknemer betaalde vakbondscontributie “fiscaal vriendelijk” te behandelen. In de praktijk betekent dit dat de werknemer uiterlijk in november bij de werkgever het bewijs inlevert dat hij vakbondslid is en zijn contributie heeft betaald. De werkgever zal vervolgens deze betaalde contributie op het brutosalaris van de maand december in mindering brengen, zodat over dit bedrag geen belasting hoeft te worden betaald. Deze regeling blijft van toepassing zolang dit fiscaal toegestaan is.



*Artikel C 19: Vergoeding ziektekosten*

Ingaande 1 januari 2013 wordt een vergoeding van € 25,00 bruto per maand toegekend als tegemoetkoming in de ziektekosten.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam  
d.d.


partijen ter ene zijde

partijen ter andere zijde

1. Stena Line Stevedoring B.V.

1. FNV Havens

  
\_\_\_\_\_  
D.A.M.Hult, algemeen directeur

  
\_\_\_\_\_  
C. Bos, vakbondsbestuurder

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

partijen ter andere zijde

2. CNV Vakmensen

\_\_\_\_\_  
A. van Damme, vakbonds-  
bestuurder

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **Bijlagen**

### *Bijlage BI: Functielijst operationele afdeling*

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

#### Functiegroep:

##### A

1. Terminalwerkers zonder enige ervaring (doch in het bezit van het groot rijbewijs), die worden opgeleid en voor zover mogelijk ingeschakeld voor alle voorkomende werkzaamheden.
2. Na 6 maanden of zoveel eerder als daartoe op grond van gebleken geschiktheid aanleiding is (af te leggen examen).
3. Na 6 maanden in A 2, met certificaat of diploma havenwerker of afgelegde proef van vakbekwaamheid op het bedrijf afgenomen.
4. Terminalwerkers, na 12 maanden in A 3, in het bezit is van het certificaat havenwerker of de afgelegde proef van vakbekwaamheid, die kunnen worden ingeschakeld voor alle voorkomende werkzaamheden zoals: expeditie-, loods- en stuwadoorswerkzaamheden, zoals in- en uitpakken van trailer- en flatladingen, containers, laden en lossen van vervoermiddelen in/aan de loods, het transporteren en opslaan van goederen, het onderhoud van gebouwen en terreinen, laad- en loswerkzaamheden aan boord van schepen ten behoeve van conventionele en moderne lading, losmaken/vastzetten van vrachtwagens, trailers, containers, lading en personenauto's op vaar- en voertuigen en werkzaamheden op de wal (waaronder mede begrepen het (de-)monteren van de opbouw van trailers en het in- en uitnemen van planken, in voorkomende gevallen, met inachtneming van de in het verleden gemaakte afspraken, uitvegen van trailers, opnieuw verpakken van lading).

##### B

- 1a. Terminalwerkers die voldoen aan het gestelde onder A 4 en tevens werkzaamheden verrichten waarvoor een grotere vakbekwaamheid of ervaring vereist is;

of

- 1b. Terminalwerkers, 2 jaar werkzaam volgens A 4, in het bezit van het rijbewijs B/E en het certificaat havenwerker, die tevens regelmatig worden tewerkgesteld op mechanische hef- of transportwerktuigen.

of

- 1c. Terminalwerkers, 2 jaar werkzaam volgens A 4, die in opleiding zijn voor andere functies. Indien de opleiding niet met goed gevolg wordt afgerond, volgt terugplaatsing in groep A 4.

2. Na 36 maanden geplaatst te zijn in groep B 1.

C

1. Terminalwerkers die tevens een reservefunctie bekleden (terminalwerker, chauffeur, reachstacker chauffeur, vorkheftruck chauffeur, (mobiele) kraanmachinist, controleur, ploegleider, radio deck) en als zodanig zijn opgeleid conform het opleidingsplan en de opleiding met goed gevolg hebben afgesloten.

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

of

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

of

2c. Terminalwerkers, die belast zijn met onderhoud en speciale taken als kabelgast (met certificaat) en schriftelijk als zodanig zijn aangesteld (werkzaamheden volgens de functiegroepen A en B blijven tot het takenpakket behoren).

**3. Functiegroep operationeel personeel dienstdoend als portier**

Bewakingsbeambten die in het bezit zijn van het N.B.O.B. of politiediploma (rijksexamen), alsmede het EHBO-diploma, met een dienstverband van 5 jaar, komen in aanmerking voor plaatsing in deze salarisgroep, indien zij tevens voldoen aan de hoogste eisen van vakbekwaamheid.

D

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

2a. Terminalwerkers, die met inbegrip van het gestelde onder de groepen B en C, kunnen worden ingezet als ladingcontroleur (in het bezit van het certificaat).

of

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

**E Functiegroep toezichthouders / supervisors**

Hieronder te verstaand toezichthouders, die verantwoordelijk zijn voor de gang van zaken op meerdere objecten en / of afdelingen met inbegrip van de daaraan verbonden administratieve werkzaamheden. (Zie ook artikel C4).

Algemeen

Werknemers, geplaatst in de functiegroepen B t/m D zijn gehouden tevens alle werkzaamheden te verrichten als in de voorgaande functiegroepen omschreven.

**Bijlage BII: Salarissen operationeel personeel**

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

	Stena Line Stevedoring BV Hoek van Holland 1-1-2014	Schema percentage	Basis maandsalaris	Schema toeslag	Schema maandsalaris
A 1					
A 2					
A 3		33,28	2755,04	916,88	3671,91
A 4		33,28	2790,19	928,58	3718,77
		33,28	2819,46	938,32	3757,78
B 1		33,28	2852,89	949,44	3802,34
B 2		33,28	2893,57	962,98	3856,55
C 1		33,28	2922,06	972,46	3894,52
C 2					
C 3		33,28	2938,08	977,79	3915,88
		33,28	2995,77	996,99	3992,76
D 1	portier	32,42	2995,77	971,23	3966,99
D 2					
		33,28	3030,73	1008,63	4039,35
E		33,28	3107,20	1034,08	4141,28
	toezichthouder / bazen	30,51	3504,33	1069,17	4573,50




Stena Line Stevedoring BV		Schema percentage	Basis maandsalaris	Schema toeslag	Schema maandsalaris
Europoort 1-1-2014					
A 1		26,05	2755,04	717,69	3472,73
A 2		26,05	2790,19	726,84	3517,03
A 3		26,05	2819,46	734,47	3553,93
A 4		26,05	2852,89	743,18	3596,07
B 1		26,05	2893,57	753,77	3647,34
B 2		26,05	2922,06	761,20	3683,25
C 1		26,05	2938,08	765,37	3703,45
C 2		26,05	2995,77	780,40	3776,16
C 3	portier	26,05	2995,77	780,40	3776,16
D 1		26,05	3030,73	789,50	3820,23
D 2		26,05	3107,20	809,43	3916,63
E	toezichthouder / bazen	27,47	3504,33	962,64	4466,97

Stena Line Stevedoring BV		Schema percentage	Basis maandsalaris	Schema toeslag	Schema maandsalaris
Hoek van Holland 1-1-2015					
A 1		33,28	2845,09	946,85	3791,94
A 2		33,28	2881,40	958,93	3840,33
A 3		33,28	2911,63	968,99	3880,62
A 4		33,28	2946,15	980,48	3926,63
B 1		33,28	2988,15	994,46	3982,61
B 2		33,28	3017,58	1004,25	4021,83
C 1		33,28	3034,12	1009,76	4043,88
C 2		33,28	3093,70	1029,58	4123,28
C 3	portier	32,42	3093,70	1002,98	4096,68
D 1		33,28	3129,80	1041,60	4171,40
D 2		33,28	3208,76	1067,88	4276,64
E	toezichthouder / bazen	30,51	3618,88	1104,12	4723,00



Stena Line Stevedoring BV		Schema percentage	Basis maandsalaris	Schema toeslag	Schema maandsalaris
Europoort 1-1-2015					
A 1		26,05	2845,09	741,15	3586,24
A 2		26,05	2881,40	750,60	3632,00
A 3		26,05	2911,63	758,48	3670,11
A 4		26,05	2946,15	767,47	3713,62
B 1		26,05	2988,15	778,41	3766,57
B 2		26,05	3017,58	786,08	3803,66
C 1		26,05	3034,12	790,39	3824,51
C 2		26,05	3093,70	805,91	3899,61
C 3	portier	26,05	3093,70	805,91	3899,61
D 1		26,05	3129,80	815,31	3945,11
D 2		26,05	3208,76	835,88	4044,64
E	toezichthouder / bazen	27,47	3618,88	994,11	4612,98

Stena Line Stevedoring BV		Schema percentage	Basis maandsalaris	Schema toeslag	Schema maandsalaris
Hoek van Holland 1-1-2016					
A 1		33,28	2920,77	972,03	3892,81
A 2		33,28	2958,05	984,44	3942,48
A 3		33,28	2989,08	994,77	3983,84
A 4		33,28	3024,51	1006,56	4031,07
B 1		33,28	3067,64	1020,91	4088,55
B 2		33,28	3097,85	1030,96	4128,81
C 1		33,28	3114,83	1036,62	4151,44
C 2		33,28	3175,99	1056,97	4232,96
C 3	portier	32,42	3175,99	1029,66	4205,65
D 1		33,28	3213,05	1069,30	4282,36
D 2		33,28	3294,11	1096,28	4390,39
E	toezichthouder / bazen	30,51	3715,14	1133,49	4848,63

	Stena Line Stevedoring BV Europoort 1-1-2016	Schema percentage	Basis maandsalaris	Schema toeslag	Schema maandsalaris
A 1		26,05	2920,77	760,86	3681,63
A 2		26,05	2958,05	770,57	3728,62
A 3		26,05	2989,08	778,66	3767,73
A 4		26,05	3024,51	787,89	3812,40
B 1		26,05	3067,64	799,12	3866,76
B 2		26,05	3097,85	806,99	3904,84
C 1		26,05	3114,83	811,41	3926,24
C 2		26,05	3175,99	827,35	4003,34
C 3	portier	26,05	3175,99	827,35	4003,34
D 1		26,05	3213,05	837,00	4050,05
D 2		26,05	3294,11	858,12	4152,23
E	toezichthouder / bazen	27,47	3715,14	1020,55	4735,69

### Algemeen

Alle in deze bijlage genoemde salarissen zijn inclusief een vergoeding van € 23.65 per maand voor reiskosten ingevolge woon-werkverkeer voor die werknemers, wier vervoer tussen woning en plaats van de werkzaamheden niet door de werkgever wordt verzorgd (de niet-pendelaars).




Bijlage BIII: Bij uitwerken van deze CAO van toepassing zijnde werkschema's

Stevedoring teams Hoek van Holland

	1 A	2 B	3 C	4 D	5 E	6 F
ZO	VRIJ 0	06:45 11:30 9,3 Zon 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	13:30 17:15 9,3 zon 17:45 21:45 Aantal uren 07:45	VRIJ 0	07:00 12:15 9,3 zon 12:45 15:15 Aantal uren 07:45	15:00 18:00 9,3 zon 18:30 23:15 Aantal uren 07:45
MA	07:00 12:15 4,2625 12:45 15:15 Aantal uren 07:45	06:45 11:30 4,31 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	13:30 17:15 4,9750 17:45 21:45 Aantal uren 07:45	13:30 17:15 4,9750 17:45 21:45 Aantal uren 07:45	07:00 12:15 4,2625 12:45 15:15 Aantal uren 07:45	VRIJ 0
DI	15:00 18:00 5,165 18:30 23:15 Aantal uren 07:45	06:45 11:30 4,31 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	VRIJ 0	13:30 17:15 4,9750 17:45 21:45 Aantal uren 07:45	VRIJ 0	07:00 12:15 4,2625 12:45 15:15 Aantal uren 07:45
WO	15:00 18:00 5,165 18:30 23:15 Aantal uren 07:45	VRIJ 0	06:45 11:30 4,31 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	13:30 17:15 4,9750 17:45 21:45 Aantal uren 07:45	VRIJ 0	07:00 12:15 4,2625 12:45 15:15 Aantal uren 07:45
DO	15:00 18:00 5,165 18:30 23:15 Aantal uren 07:45	VRIJ 0	06:45 11:30 4,31 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	VRIJ 0	15:00 18:00 5,165 18:30 23:15 Aantal uren 07:45	07:00 12:15 4,2625 12:45 15:15 Aantal uren 07:45
VR	VRIJ 0	13:30 17:15 4,9750 17:45 21:45 Aantal uren 07:45	06:45 11:30 4,31 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	VRIJ 0	15:00 18:00 5,165 18:30 23:15 Aantal uren 07:45	07:00 12:15 4,2625 12:45 15:15 Aantal uren 07:45
ZA	06:45 11:30 6,8975 zat 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	13:30 17:15 8,06 zat 17:45 21:45 Aantal uren 07:45	VRIJ 0	07:00 12:15 6,8975 zat 12:45 15:15 Aantal uren 07:45	15:00 18:00 8,37 Zat 18:30 23:15 Aantal uren 07:45	VRIJ 0
Tot. uren	38:45:00	38:45:00	38:45:00	31:00:00	38:45:00	38:45:00
Tot toesla	26,655	30,9550	27,2050	21,8225	32,2625	26,3500

Optelling van de percentage toeslag per week over						=	376,5725
7,75	x	5	x	13	x	0,55	= 277,0625
							- 99,5100
99,5100	/	13	x	4,3482	=	toeslag van	33,28 %
99,5100	/	13	=	8,2925	x	52,179	= 432,691
Toeslag	=	432,69	/	13	=		33,28 %

365,25 / 12 / 7 = factor

Totaal aantal uren	#####	/	13	=	39:20:46	p / w
--------------------	-------	---	----	---	----------	-------

Stevedoring supervisors Hoek van Holland

	1 A	2 B	3 C	4 D
ZO	06:45 11:30 9,3 Zon 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	VRIJ 0	14:45 18:00 9,6 zon 18:30 23:15 Aantal uren 08:00	VRIJ 0
MA	06:45 11:30 4,31 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	14:45 18:00 5,3025 18:30 23:15 Aantal uren 08:00	13:15 17:15 5,1125 17:45 21:45 Aantal uren 08:00	14:45 18:00 5,3025 18:30 23:15 Aantal uren 08:00
DI	06:45 11:30 4,31 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	13:15 17:15 5,1125 17:45 21:45 Aantal uren 08:00	VRIJ 0	14:45 18:00 5,3025 18:30 23:15 Aantal uren 08:00
WO	VRIJ 0	13:15 17:15 5,1125 17:45 21:45 Aantal uren 08:00	06:45 11:30 4,31 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	14:45 18:00 5,3025 18:30 23:15 Aantal uren 08:00
DO	14:45 18:00 5,3025 18:30 23:15 Aantal uren 08:00	VRIJ 0	06:45 11:30 4,31 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	13:15 17:15 5,1125 17:45 21:45 Aantal uren 08:00
VR	13:15 17:15 5,1125 17:45 21:45 Aantal uren 08:00	14:45 18:00 5,3025 18:30 23:15 Aantal uren 08:00	06:45 11:30 4,31 12:00 15:00 Aantal uren 07:45	VRIJ 0
ZA	VRIJ 0	14:45 18:00 8,5925 Zat 18:30 23:15 Aantal uren 08:00	VRIJ 0	06:45 11:30 6,8975 zat 12:00 15:00 Aantal uren 07:45
Tot. uren	39:15:00	40:00:00	39:15:00	39:45:00
Tot toeslag	28,335	29,4225	27,6425	27,9175

Optelling van de percentage toeslag per week over 4 weken							=	#####
7,75	x	5	x	4	x	0,55	=	85,2500
							-	28,0675
28,0675	/	4	x	4,3482143			=	toeslag van 30,51 %
28,0675	/	4	=	7,016875	x	52,18	=	366,1305
Toeslag	=	366,131	/	12	=	30,51	%	

365,25 / 12 / 7 = factor

Totaal aantal uren	#####	/	4	=	39:33:45 p / w
--------------------	-------	---	---	---	----------------





Werkschema portiers Hoek van Holland

	1 A	2 B	3 C	4 D	5 E
ZO	VRIJ 0	00:00 07:00 9,6 23:00 00:00 Aantal uren 08:00	VRIJ 0	15:00 9,6 23:00 Aantal uren 08:00	07:00 9,6 15:00 Aantal uren 08:00
MA	VRIJ 0	00:00 07:00 7,94 Aantal uren 07:00	07:00 4,4 15:00 Aantal uren 08:00	15:00 5,35 23:00 Aantal uren 08:00	23:00 00:00 0,7400 Aantal uren 01:00
DI	07:00 4,4 15:00 Aantal uren 08:00	VRIJ 0	07:00 4,4 15:00 Aantal uren 08:00	15:00 5,35 23:00 Aantal uren 08:00	00:00 07:00 5,9200 23:00 00:00 Aantal uren 08:00
WO	15:00 5,35 23:00 Aantal uren 08:00	15:00 5,35 23:00 Aantal uren 08:00	07:00 4,4 15:00 Aantal uren 08:00	VRIJ 0	00:00 07:00 5,9200 23:00 00:00 Aantal uren 08:00
DO	23:00 00:00 0,7400 Aantal uren 01:00	15:00 5,35 23:00 Aantal uren 08:00	07:00 4,4 15:00 Aantal uren 08:00	07:00 4,4 15:00 Aantal uren 08:00	00:00 07:00 5,1800 Aantal uren 07:00
VR	00:00 07:00 5,9200 23:00 00:00 Aantal uren 08:00	15:00 5,35 23:00 Aantal uren 08:00	VRIJ 0	07:00 4,4 15:00 Aantal uren 08:00	VRIJ 0
ZA	00:00 07:00 7,43 23:00 00:00 Aantal uren 08:00	VRIJ 0	15:00 18:00 8,67 18:00 23:00 Aantal uren 08:00	07:00 7,12 15:00 Aantal uren 08:00	VRIJ 0
Tot. uren	33:00:00	39:00:00	40:00:00	48:00:00	32:00:00
Tot toeslag	23,8400	33,5900	26,2700	36,2200	27,3600

Optelling van de percentage toeslag per week over							=	#####
08:00	x	5	x	5	x	0,55	=	#####
							-	37,2800
37,2800	/	5	x	4,3482	=	toeslag van		32,42 %
37,2800	/	5	=	3,1067	x	52,179	=	162,101
Toeslag	=	162,1	/	5	=			32,42 %

365,25 / 12 / 7 = factor

Totaal aantal uren : ##### / 5 = 38:24:00 p / w



Werkschema Stevedoring PO Hoek van Holland

	1 A	2 B	3 C	4 D	5 E	6 F
ZO	14:00 17:30 10,2 zon 18:00 23:00 Aantal uren 08:30	VRIJ 0	13:00 17:00 10,5 zon 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	VRIJ 0	14:00 17:30 10,2 zon 18:00 23:00 Aantal uren 08:30	VRIJ 0
MA	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	15:30 17:30 4,8 18:00 23:00 Aantal uren 07:00	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	06:00 09:00 4,315 09:30 14:00 Aantal uren 07:30	VRIJ 0	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45
DI	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	15:30 17:30 4,8 18:00 23:00 Aantal uren 07:00	VRIJ 0	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	06:00 09:00 4,315 09:30 14:00 Aantal uren 07:30	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45
WO	VRIJ 0	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	06:00 09:00 4,315 09:30 14:00 Aantal uren 07:30	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	15:30 17:30 4,8 18:00 23:00 Aantal uren 07:00	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45
DO	06:00 09:00 4,315 09:30 14:00 Aantal uren 07:30	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	VRIJ 0	15:30 17:30 4,8 18:00 23:00 Aantal uren 07:00	VRIJ 0
VR	06:00 09:00 4,315 09:30 14:00 Aantal uren 07:30	VRIJ 0	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	13:00 17:00 5,6200 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	15:30 17:30 4,8 18:00 23:00 Aantal uren 07:00	VRIJ 0
ZA	VRIJ 0	13:00 17:00 9,105 zat 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	VRIJ 0	13:00 17:00 9,105 zat 17:30 22:15 Aantal uren 08:45	VRIJ 0	06:00 09:00 6,675 zat 09:30 14:00 Aantal uren 07:30
Tot. uren	41:00:00	40:15:00	42:30:00	42:30:00	37:00:00	33:45:00
Tot toeslag	30,0700	29,9450	31,6750	30,2800	28,9150	23,5350

Optelling van de percentage toeslag per week over 7 = 206,9350						
7,75	x	5	x	7	x	0,55 = 149,1875
						- 57,7475
57,7475	/	7	x	4,3482	=	toeslag van 35,87 %
57,7475	/	7	=	4,8123	x	52,179 = 251,099
Toeslag	=	251,1	/	7	=	35,87 %

Totaal aantal uren 274:00:00 / 7 = 39:08:34 p / w



Werkschema Stevedoring supervisors Europoort

	1 A	2 B	3 C
ZO	VRIJ 0	14:45 18:30 9,3 zon 19:00 23:00 Aantal uren 07:45	VRIJ 0
MA	06:00 11:00 4,59 11:45 14:45 Aantal uren 08:00	VRIJ 0	14:45 18:30 5,0225 19:00 23:00 Aantal uren 07:45
DI	06:00 11:00 4,59 11:45 14:45 Aantal uren 08:00	VRIJ 0	14:45 18:30 5,0225 19:00 23:00 Aantal uren 07:45
WO	VRIJ 0	06:00 11:00 4,59 11:45 14:45 Aantal uren 08:00	14:45 18:30 5,0225 19:00 23:00 Aantal uren 07:45
DO	14:45 18:30 5,0225 19:00 23:00 Aantal uren 07:45	06:00 11:00 4,59 11:45 14:45 Aantal uren 08:00	14:45 18:30 5,0225 19:00 23:00 Aantal uren 07:45
VR	14:45 18:30 5,0225 19:00 23:00 Aantal uren 07:45	06:00 11:00 4,59 11:45 14:45 Aantal uren 08:00	14:45 18:30 5,0225 ADV 19:00 23:00 Aantal uren 07:45
ZA	14:45 18:30 8,1375 zat 19:00 23:00 Aantal uren 07:45	06:00 11:00 7,3425 zat 11:30 14:45 Aantal uren 08:15	VRIJ 0
Tot. uren	39:15:00	40:00:00	38:45:00
Tot toeslag	27,3625	30,4125	25,1125

Optelling van de percentage toeslag per week over 4 weken	=	82,8875
7,75 x 5 x 3 x 0,55	=	63,9375
	-	18,9500
365,25 * 4 / 12 / 4 / 7 =		
18,9500 / 3 x 4,3482143	=	toeslag van 27,47 %
18,9500 / 3 = 6,316667 x 52,18	=	329,5946
Toeslag = 329,59 / 12	=	27,47 %

Totaal aantal uren	118:00:00	/	3	39:20:00	per	week
--------------------	-----------	---	---	----------	-----	------



*Bijlage BIV: Reglement van het Permanent Scheidsgerecht Havens*

Opgemaakt conform de desbetreffende artikelen in de diverse Collectieve Arbeidsovereenkomsten voor werknemers in de havenbedrijven, gesloten tussen:

I. de werkgevers, bedrijven c.q. de brancheverenigingen, die ter beslechting van CAO-geschillen het Permanent Scheidsgerecht als competent hebben aangewezen,

enerzijds en de

II. a. FNV Havens, gevestigd te Amsterdam  
b. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

zowel ieder afzonderlijk als  
gezamenlijk anderzijds.

Het adres van het Permanent Scheidsgerecht Havens is:  
Bezuidenhoutseweg 12, 2594 AV Den Haag.



**Inhoud**

<i>Hoofdstuk I</i>	<i>Algemene bepalingen</i>	<i>Artikel 1 – 12</i>
<i>Hoofdstuk II</i>	<i>Wijze waarop een geschil aanhangig wordt gemaakt</i>	<i>Artikel 13 – 16</i>
<i>Hoofdstuk III</i>	<i>Zitting/uitspraak</i>	<i>Artikel 17 – 24</i>
<i>Hoofdstuk IV</i>	<i>Slotbepalingen</i>	<i>Artikel 25 – 29</i>





## **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

### Artikel 1: Werkingssfeer

Het Scheidsgerecht behandelt geschillen zoals bedoeld in de desbetreffende artikelen in de diverse Collectieve Arbeidsovereenkomsten voor havenbedrijven.

Tevens worden geschillen behandeld, indien in Collectieve Arbeidsovereenkomsten, afgesloten door een bedrijf/ branchevereniging genoemd onder I, voor de beslechting van geschillen wordt verwezen naar onderhavig Permanent Scheidsgerecht.

### Artikel 2: Toepassing

Dit Reglement is van toepassing bij de behandeling van alle geschillen.

### Artikel 3: Samenstelling

Het Scheidsgerecht wordt samengesteld uit een voorzitter en uit ten minste zes scheidslieden, met dien verstande dat de helft van het aantal scheidslieden door partij onder I en de andere helft door partij onder II wordt benoemd.

### Artikel 4: Voorzitter

De voorzitter van het Scheidsgerecht wordt benoemd, op voordracht, doch niet uit zijn midden, van de scheidslieden aan werkgevers- en werknemerszijde, doorpartijen genoemd onder I en II.

### Artikel 5: Secretaris

Het Scheidsgerecht benoemt al dan niet uit zijn midden een secretaris.

### Artikel 6: Vacatures

Bij vacatures in het Scheidsgerecht zal de secretaris aan de scheidslieden van de geleding waarin de vacature bestaat een voordracht vragen voor een kandidaat scheidslid ter invulling van die vacatures. De secretaris zal aan de geleding die het benoemingsrecht heeft de instemming met de kandidaat vragen.

### Artikel 7: Vergaderingen

De vergaderingen van het Scheidsgerecht worden geleid door de voorzitter.

### Artikel 8: Betrokkenheid

Indien een scheidslid direct betrokken is bij een geschil, dient de benoemende partij op – tijdig – verzoek van de voorzitter voor de behandeling van het geschil een vervanger aan te wijzen.

### Artikel 9: Verhinderung

Indien een scheidslid verhinderd is bij een geschil, dient de benoemde partij op – tijdig – verzoek van de voorzitter voor de behandeling van het geschil een vervanger aan te wijzen.

### Artikel 10: Verhinderung

Bij verhinderung van de voorzitter bij de behandeling van een geschil benoemen partijen genoemd onder I en II op verzoek van de secretaris een plaatsvervanger.

### Artikel 11: Partij

Het Scheidsgerecht neemt alleen geschillen in behandeling, voor zover daarbij als eisende partij optreden: organisaties of ondernemingen die als partij een Collectieve Arbeidsovereenkomst hebben afgesloten, waarin naar het Permanent Scheidsgerecht in de

Havenbedrijven te Rotterdam wordt verwezen voor het beslechten van geschillen, onverschillig of bij het feit, dat aanleiding heeft gegeven tot de klacht, betrokken zijn één of meer dier organisaties als zodanig, dan wel één of meer hunner leden en/ of niet-leden.

#### Artikel 12: Besluitvorming

Beslissingen worden genomen bij gewone meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.

Bij stemming brengt de voorzitter en ieder lid één stem uit.

In een zitting van het Scheidsgerecht kan, zo dit de eerste zitting is waarin een bepaald geschil wordt behandeld, over het geschil geen beslissing worden genomen wanneer de betreffende zitting onvoltallig is. In dat geval wordt een tweede zitting gehouden, die plaatsvindt ten minste vijf dagen na de eerste – onvoltallige – zitting, waarbij, onafhankelijk van het aantal aanwezige leden, een beslissing omtrent het aanhangig geschil kan worden gegeven.

### ***Hoofdstuk II Wijze waarop een geschil aanhangig wordt gemaakt***

#### Artikel 13: Aanhangig maken

Een geschil wordt bij het Scheidsgerecht aanhangig gemaakt doordat één der partijen een schriftelijk gemotiveerde en ondertekende klacht indient bij de secretaris.

#### Artikel 14: Klacht

De klacht moet ten minste de navolgende gegevens inhouden:

- a) de namen van partijen;
- b) de gronden, waarop de klacht berust, alsmede de namen van de werkgevers, die betrokken zijn bij het feit, dat tot de klacht aanleiding heeft gegeven;
- c) een bepaalde vordering.

#### Artikel 15: Herstel

De secretaris gaat na of de klacht voldoet aan de eisen geformuleerd in artikel 14; indien dit niet het geval is, wijst hij de klagende partij op de onvolledigheid en nodigt haar uit deze binnen een bepaalde termijn te herstellen.

Het Scheidsgerecht is bevoegd klachten, waarbij niet ten volle aan bovenstaande is voldaan, toch in behandeling te nemen. Dit is ter beoordeling van de voorzitter.

#### Artikel 16: Verweer

De secretaris zendt uiterlijk twee weken na het ontvangen van een volledige klacht, of na verloop van de door hem ingevolge artikel 15 gestelde termijn, een afschrift aan de wederpartij.

De wederpartij heeft het recht, uiterlijk binnen vier weken, een schriftelijk ondertekend verweer bij de secretaris in te zenden.

De secretaris zendt een afschrift van het verweer aan de klagende partij en tevens een afschrift van alle stukken aan de voorzitter en de scheidslieden.

### **Hoofdstuk III Zitting/uitspraak**

#### Artikel 17: Zitting

De voorzitter bepaald op voordracht van de secretaris plaats en tijd voor de behandeling van het geschil voor het Scheidsgerecht. De secretaris doet hiervan onverwijld mededeling aan de scheidslieden en aan partijen betrokken bij het geschil.

Er zal naar worden gestreefd de behandeling uiterlijk binnen vier maanden na het aanhangig maken plaats te doen vinden.

#### Artikel 18: Vertegenwoordiging

Partijen, bij het geschil betrokken, dienen uiterlijk drie dagen voor de zitting van het Scheidsgerecht, bij de secretaris schriftelijk een opgave in door wie zij ter zitting zullen worden vertegenwoordigd.

Indien een partij zich door een raadsman wenst te doen bijstaan, doet zij, onder opgave van de naam van de raadsman, daarvan uiterlijk drie dagen voor de zitting van het Scheidsgerecht mededeling aan de secretaris. Deze brengt één en ander onverwijld ter kennis van de voorzitter, de scheidslieden en, voor zover nodig, van partijen.

#### Artikel 19: Getuigen

Het Scheidsgerecht kan getuigen en/of deskundigen oproepen. Zoveel mogelijk worden hun namen van tevoren aan partijen, bij een geschil betrokken, medegedeeld. Partijen kunnen ter zitting getuigen en/of deskundigen meebrengen, mits daarvan uiterlijk drie dagen van tevoren schriftelijk kennis is gegeven aan de secretaris en aan de wederpartij.

#### Artikel 20: Voorzitter

De voorzitter heeft de leiding ter zitting. Hij bepaalt op welke wijze de zaak zal worden behandeld. Partijen, getuigen en deskundigen worden door hem ondervraagd.

De voorzitter geeft de scheidslieden op hun verzoek gelegenheid rechtstreeks vragen te stellen aan partijen, getuigen en deskundigen.

Partijen kunnen aan elkaar, alsmede aan getuigen en deskundigen, vragen stellen door tussenkomst en onder goedkeuring van de voorzitter.

Voordat de behandeling wordt gesloten, heeft elk der partijen het recht het woord te voeren.

#### Artikel 21: Uitspraak

In raadkamer bepaalt de voorzitter via hoofdelijke stemming de uitspraak. Het Scheidsgerecht doet alleen recht op stukken en verklaringen, waarvan alle leden en partijen kennis hebben genomen.

#### Artikel 22: Kosten

Het Scheidsgerecht beslist welke partij in de kosten van de procedure zal worden verwezen. Bij deze beslissing zal rekening worden gehouden welke partij in het gelijk is gesteld.

#### Artikel 23: Geheimhoudingsplicht

De voorzitter, de secretaris en de scheidslieden zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen besproken is in raadkamer met betrekking tot het onderhavige geschil.

**Artikel 24: Uitspraak**

De uitspraak wordt met redenen omkleed en houdt in een stellige beslissing. Zij wordt door de voorzitter en de secretaris ondertekend. Indien het Scheidsgerecht bij zijn uitspraak een ander onderzoek of bewijslevering nodig acht, zal in de uitspraak worden aangegeven op welke wijze één of ander zal geschieden met de daarbij in acht te nemen termijnen, alsmede de termijn waarbinnen de einduitspraak zal worden gegeven. Afschrift van de uitspraak zendt de secretaris ten spoedigste, bij voorkeur binnen vier weken, aan elk der partijen.

***Hoofdstuk IV Slotbepalingen***

**Artikel 25: Verlenging**

De voorzitter kan om dringende redenen in een bepaald geval de in dit reglement genoemde termijnen, alsmede de in een voorlopige uitspraak vermelde termijnen, met een bepaalde tijd verlengen. De secretaris doet hiervan onverwijld mededeling.

**Artikel 26: Wijziging**

Dit reglement kan met instemming van partijen, genoemd onder I en II al of niet op voorstel der leden van het Scheidsgerecht, worden gewijzigd.

**Artikel 27: Onvoorziene gevallen**

Over punten betreffende de procesorde, waarin dit reglement niet voorziet, beslist het Scheidsgerecht bij meerderheid van stemmen.

**Artikel 28: In werking treden**

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 1996.

**Artikel 29: Overgangsbepaling**

Tot aan het moment dat in een CAO naar het Permanent Scheidsgerecht Havens wordt verwezen, blijft het reglement van het Permanent Scheidsgerecht in de Havenbedrijven te Rotterdam van toepassing.



*Bijlage V:      Protocolaire afspraken*

1. Werkgelegenheidsafspraken

Gedurende 7 jaar, ingaande 1 januari 2014 tot 1 januari 2021, garandeert Stena Line Stevedoring B.V. de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben, tenzij de daling van het jaarvolume 20% lager is dan in het voorgaande jaar. In dat geval zal er overleg tussen Stena Line Stevedoring B.V. en de vakorganisatie plaatsvinden.

Deze werkgelegenheidsgarantie geldt niet voor medewerkers, waarmee het dienstverband wordt beëindigd wegens disfunctioneren, die in deze periode met pensioen gaan, waarmee het dienstverband wordt beëindigd na twee jaar arbeidsongeschiktheid of die op eigen verzoek het dienstverband beëindigen.

2. Collegiale in- en uitleen

Wanneer meer dan 20% daling van het jaarvolume aan de orde is, zal de werkgever trachten om onder andere via collegiale uitleen, bij voorkeur met bedrijven actief in de sector, werkzekerheid te blijven bieden aan de Stena Line Stevedoring B.V. medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. In een dergelijk scenario zal er op basis van de alsdan ontstane situatie een op elkaar aansluitend pakket van maatregelen tussen partijen moeten worden overeengekomen.

Bij noodzakelijke collectieve reorganisaties wegens bedrijfseconomische omstandigheden, gedurende de periode van de werkgelegenheidsafspraken tot 1 januari 2021, zal bij de gesprekken hierover met de vakorganisatie de kantonrechttersformule 2009 (als uitgangspunt c, factor 1), als uitgangspunt worden gehanteerd.

3. Niet korten

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door Stena Line Stevedoring B.V. gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheids- en scholingsbudget dan wel uitgaven in de meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitievergoedingen, zal Stena Line Stevedoring B.V. in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met de Ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over het beperken van ontslagvergoedingen, van welke aard dan ook, waaronder transitievergoedingen.

4. Wend- en weerbaarheids-/scholingskosten

Stena Line Stevedoring B.V. zal medewerkers de mogelijkheid geven tot het volgen van opleidingen op basis van noodzakelijkheid voor nu en de toekomst. Uitgangspunt is dat met de Ondernemingsraad een opleidingsprogramma zal worden geformuleerd voor de medewerkers, waarbij STC opleidingen zullen worden aangeboden die algemeen erkend zijn. Jaarlijks zal er een budget worden vrijgemaakt voor de invoering hiervan.

In het kader van het opleidingsprogramma zal ook de doorgroei van salaris schaal B2 naar schaal C1 mogelijk worden, indien aan de eisen voor de functie wordt voldaan en de benodigde opleidingen uit het opleidingsprogramma met goed gevolg zijn voltooid.

#### 5. WW

Cao-partijen komen overeen dat de duur en de opbouw van de WW wordt gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het StvdA-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de CAO is afgerond, naar verwachting in juni 2015, zullen CAO-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de StvdA van 24 december 2013 en van 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de CAO op dit punt opgebroken.

#### 6. Participatiewet

De werkgever zal haar verplichtingen volgens deze wet nakomen, maar wacht op verdere informatie vanuit de overheid.

