

**Collectieve Arbeidsovereenkomst**

met een looptijd van  
1 januari 2015 tot en met 31 december 2017

voor werknemers in dienst van

**DFDS SEAWAYS B.V.**  
**te Vlaardingen**

Copyright

© 2015 CAO-PARTIJEN

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

## INHOUDSOPGAVE

<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<b>8</b>
<b>A. ALGEMENE ARTIKELN</b>	<b>9</b>
Artikel A1 : Algemeen	9
<b>Hoofdstuk I : De overeenkomst</b>	<b>10</b>
Artikel A2 : Duur, verlenging en beëindiging der cao	10
Artikel A3 : Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden	10
Artikel A4 : Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden	10
Artikel A5 : Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen	10
Artikel A6 : Reorganisatie van partijen bij deze cao	11
<b>Hoofdstuk II : Verplichtingen</b>	<b>11</b>
Artikel A7 : Verplichtingen van de werkgever	11
Artikel A8a : Verplichtingen van de bonden	11
Artikel A8b : Verplichtingen van de werknemers	11
Artikel A9 : Te werk te stellen werknemers	12
<b>Hoofdstuk III : Geschillen</b>	<b>13</b>
Artikel A10 : Minnelijke oplossingen van geschillen	13
<b>Hoofdstuk IV : Werknemersorganisaties</b>	<b>13</b>
Artikel A13 : Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden	13
Artikel A14 : Organisatieverlof	13
Artikel A15 : Vakbeweging en werkgever	14
<b>Hoofdstuk V : Sociaal Beleid</b>	<b>15</b>
Artikel A16 : Hoofdpijnen Sociaal Statuut	15
Artikel A17 : Veiligheid	17
Artikel A18 : Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen	17
Artikel A19 : Fusies en reorganisaties	18
Artikel A20 : Collectieve zorgverzekering	18
Artikel A21 : Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval	19
Artikel A22 : WGA – hiaatverzekering	21
Artikel A23 : Pensioenvoorzieningen	21
Artikel A24 : Het bedrijfstakfonds	24
Artikel A25 : Senioren Fit Regeling	24
Artikel A26 : Uitkering bij overlijden	27
<b>Hoofdstuk VI : Dienstverband</b>	<b>28</b>
Artikel A27 : Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid	28
Artikel A28 : Einde dienstverband	28

<b>Hoofdstuk VII</b>	<b>: Vakantie en vrije dagen</b>	<b>28</b>
Artikel A29	: Vakantieregeling	28
Artikel A30	: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd	31
Artikel A31	: 90% dagen - Vrije dagen voor werknemers die 10 jaar of korter verwijderd zijn van hun pensioengerechtigde leeftijd	32
Artikel A32	: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers	32
Artikel A33	: Kort verzuim	33
Artikel A34	: Onbetaald verlof	34
Artikel A35	: Feestdagen	34
<b>Hoofdstuk VIII</b>	<b>: Salarissen en toeslagen</b>	<b>35</b>
Artikel A36	: Prijsindexering	35
Artikel A37	: Vakantietoeslag	35
Artikel A38	: Vergoeding EHBO-diploma	36
Artikel A39	: Vergoeding persluchtmasker	36
Artikel A40	: Vergoeding diploma gevaarlijke stoffen	36
<b>B. SPECIFIEKE SECTORARTIKELEN</b>		<b>37</b>
Artikel B1	: Definities	37
<b>Hoofdstuk I</b>	<b>: Arbeidsduur</b>	<b>37</b>
Artikel B2	: Arbeidsduur per etmaal en per week	37
Artikel B3	: Arbeidsduurverkorting	37
Artikel B4	: Wijziging werkschema	38
Artikel B5	: Afbouwregeling schematoeslagen	38
Artikel B6	: Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is	38
Artikel B7	: Afwijkende regelingen	38
<b>Hoofdstuk II</b>	<b>: Arbeidsbeloning</b>	<b>39</b>
Artikel B8	: Toeslagen	39
Artikel B9	: Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen	39
<b>Hoofdstuk III</b>	<b>: Overige specifieke artikelen</b>	<b>41</b>
Artikel B10	: Voorzieningen voor werknemers in de 5 jaar voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd	41
<b>C. SPECIFIEKE ARTIKELEN DFDS SEAWAYS B.V.</b>		<b>42</b>
<b>Hoofdstuk I</b>	<b>: Arbeidsduur</b>	<b>42</b>
Artikel C1	: Arbeidstijden, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden	42
Artikel C2	: Arbeidstijdenregelingen	42
Artikel C3	: Schaft en verlenging	52

<b>Hoofdstuk II</b>	<b>: Arbeidsbeloning</b>	<b>53</b>
Artikel C4	: Ploegentoeslagen	53
Artikel C5	: Extra uren, tijd-voor-tijd, verschoven uren	54
Artikel C6	: Bijzondere vergoedingen	54
<b>Hoofdstuk III</b>	<b>: Overige specifieke artikelen</b>	<b>55</b>
Artikel C7	: Ploegsterkeregeling	55
Artikel C8	: Verstrekkingen – zie reglement werkkleding DFDS Seaways B.V.	56
Artikel C9	: Aanvullende bepalingen met betrekking tot uit- gangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen	56
Artikel C10	: Aanvullende bepaling met betrekking tot snipperdagen	57
Artikel C11	: Aanvullende bepalingen met betrekking tot feestdagen	57
Artikel C12	: Reiskostenvergoedingsregeling	57
Artikel C13	: Fiscale behandeling vakbondscontributie	58
Artikel C14	: WGA - premie	58
<b>Bijlagen</b>		<b>60</b>
<b>Bijlage BI</b>	: Salarissen	60
<b>Bijlage BII</b>	: Functielijst	61
<b>Bijlage BIII</b>	: Berekening ploegentoeslag	64
<b>Bijlage BIV</b>	: Protocollaire afspraken	70
<b>Bijlage BV</b>	: Nadere uitwerking / toepassing overwerk op zondag (ex artikel C2, schema C)	72
<b>BIJLAGE BVI</b>	: ONDERHANDELINGSRESULTAAT DFDS SEAWAYS	
<b>BIJLAGE BVII</b>	: ROOSTER PER 01 SEPTEMBER 2015	

De ondergetekenden:

DFDS SEAWAYS B.V., gevestigd te Vlaardingen

en

a. FNV, gevestigd te Utrecht

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 januari 2015 de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor de werknemers, waarvan de functie is aangegeven in de functielijst, die in bijlage B II van deze CAO is opgenomen

## **ALGEMENE ARTIKELEN**

### **Artikel A1: Algemeen**

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 expert auto's, caravans, combines, etc.

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

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

## **HOOFDSTUK I: DE OVEREENKOMST**

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

Deze cao is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017.

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

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

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

### **Artikel A3: Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden**

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers werkzaam bij de werkgever zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze overeenkomst, alsmede de aan de overeenkomst 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 deze overeenkomst tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze overeenkomst zullen worden toegevoegd. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling als gevolg van overleg over de in deze overeenkomst genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze overeenkomst worden toegevoegd en door partijen worden gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

### **Artikel A5: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen**

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, zijn de 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.



### **Artikel A6: Reorganisatie van partijen bij deze cao**

In geval van reorganisatie van partijen bij deze cao keuren ondergetekenden onder 1 en 2 deze bij voorbaat goed en staan er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtsperso(n)en(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

## **HOOFDSTUK II: VERPLICHTINGEN**

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

De werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan de in artikel A3 genoemde. De werkgever zal, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake (Wet op de Medische Keuringen), alleen in het geval de aard van de functie bijzondere eisen aan de medische geschiktheid van de werknemers stelt, werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts verbonden aan de bedrijfsgeneeskundige dienst.

Tevens verplicht de werkgever zich ertoe dat werknemers ouder dan 35 jaar, zich eens per 4 jaar aan een medisch onderzoek kunnen laten onderwerpen.

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

### **Artikel A8a: Verplichtingen van de bonden**

De bonden zullen bevorderen, dat hun leden voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel A3 genoemde en slechts op deze zich voor arbeid bij en voor die werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten. De bonden verbinden zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in het bedrijf dan hun leden.

### **Artikel A8b: Verplichtingen van de werknemers**

De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

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

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

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

Gelet op de aard van het werk is er behoefte aan optimale flexibiliteit.

Dit betekent dat inhuur noodzakelijk is en blijft. Uitgangspunten daarbij zijn:

- Ingehuurd personeel dient de Nederlandse taal (spreken en lezen) machtig te zijn;
- Ingehuurde werknemers worden ingaande 1 juli 2011 vanaf dag 1 beloond volgens de cao DFDS; DFDS zal dit controleren bij de inleenbedrijven;
- Er wordt niet meer dan 20% per week ingehuurd gerekend naar het aantal medewerkers van DFDS dat in die week werkzaam is. DFDS mag middelen per maand met dien verstande dat wanneer blijkt dat er gedurende drie maanden structureel meer is ingehuurd na aftrek van zieke werknemers, DFDS het personeelsbestand zal uitbreiden met de helft van het structureel teveel ingehuurde arbeidskrachten.

Indien blijkt dat dit wordt overschreden, zal DFDS het personeelsbestand uitbreiden met de helft van het structureel meer ingehuurde aantal mensen (naar beneden af te ronden in geval van 0,5 FTE).

- DFDS zal er bij de bedrijven, die personeel ter beschikking stellen, op toezien dat ingehuurde werknemers niet na een te korte rusttijd bij DFDS worden ingezet.

Na het tot stand komen van een veiligheidscertificaat voor de haven (VCH) zullen, met inachtneming van een overgangstermijn, ook alle ingehuurde werknemers hierover dienen te gaan beschikken.

### **HOOFDSTUK III: GESCHILLEN**

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

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

De besturen van partijen bij deze cao 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. Wanneer partijen niet tot overeenstemming komen binnen een maand nadat kennis is gegeven, staat het een ieder vrij zich tot de bevoegde rechter te wenden.

### **HOOFDSTUK IV: WERKNEMERSORGANISATIES**

#### **Artikel A13: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden**

De werkgever zal jaarlijks een bijdrage ter grootte van 0,3% van de bruto loonsom beschikbaar stellen ten behoeve van scholing-, vorming-, kader- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao. eventueel gezamenlijk met andere bedrijven voor de sector havens.

Van deze bijdrage zal de werkgever 0,2% afdragen aan de contracterende werknemersorganisatie. Voorts zal de werkgever een bedrag ter grootte van 0,1% voor de bedrijfsafdeling van de contracterende werknemersorganisatie reserveren. Dit bedrag zal de werkgever op eerste verzoek van de betreffende bedrijfsafdeling en de begeleidende vakbondsbestuurders gezamenlijk, terstond storten op een door de betreffende bedrijfsafdeling en de vakbondsbestuurder aangegeven rekeningnummer.

#### **Artikel A14: Organisatieverlof**

1. Aan de werknemer die lid is van één van de bonden, waarmee deze cao 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 bond ontvangen, welke deze bond 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 werkgever**

- 1. Werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bonden.
- 2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van partijen bij deze cao zal gelegenheid worden gegeven hun functie bij de werkgever uit te oefenen.
- 3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de bonden; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de werkgever worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming dat de werkgever in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de bond en de bij de werkgever 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

---

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

de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De werkgever behoudt zich het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

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

## **HOOFDSTUK V: SOCIAAL BELEID**

### **Artikel A16: Hoofdpijnen Sociaal Statuut**

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

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.

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.

Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.

Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:

- a. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
- b. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
- c. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de

- behoefte van de onderneming rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van de werknemers;
- d. het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten, welke onder supervisie staan van Vakopleiding Transport & Logistiek.
  - e. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers. De werkgever zal dit ondermeer tot uiting laten komen in het op te stellen Arbo-plan van aanpak, hierbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de Arbo-wet.

Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen partijen bij deze cao de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

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

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

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

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

Werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de van toepassing zijnde wetgeving.

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

De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. 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 de onderneming alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijk voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu. De werkgever verstrekt desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijk de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.

De werkgever 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/arbeidsplaatsen**

De werkgever is bereid met bonden/ondernemingsraad regelmatig te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.

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.

De werkgever zal zich er mede voor inspannen om, de leerlingen met een afgeronde BBL-opleiding<sup>2</sup> te doen onderbrengen.

Met betrekking tot langdurig overwerk zal door partijen worden nagegaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien en in

---

<sup>2</sup> BBL = Beroeps Begeleidende Leerweg

hoeverre dit kan worden beperkt.

Ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming, zal – mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige dienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.

Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens ook onder meer via het UWV WERKbedrijf. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures richtlijnen uitgewerkt.

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

#### **Artikel A20: Collectieve zorgverzekering**

Aan de werknemers, eventuele partner en thuiswonende/studerende kinderen boven de 18 jaar wordt de mogelijkheid geboden deel te nemen aan een collectieve zorgverzekering. De werkgever zal daar een bedrag van ter grootte van 1,5% van de loonsom aan bijdragen.

2015 zal worden benut om - eventueel samen met andere bedrijven voor de sector havens die een gelijke/gelijksoortige regeling hebben - een collectieve



zorgverzekeraar te selecteren. Verzekeraars worden uitgenodigd om een offerte met collectiviteitskorting uit te brengen. Uiteindelijk zal de verzekeraar met de beste prijs- kwaliteitverhouding inzake verschillende verzekeringspakketten door de OR worden geselecteerd.

Diegenen die in aanmerking wensen te komen voor de tegemoetkoming in de verzekeringskosten dienen op eigen initiatief schriftelijk de verzekering af te sluiten bij het collectief.

De tegemoetkoming in de premie zal maandelijks worden uitgekeerd aan de werknemers. Het door de werkgever ter beschikking gestelde totaal bedrag (1,5% van de bruto loonsom) zal evenredig onder de deelnemers worden verdeeld (werknemer, partner en thuiswonende/ studerende kinderen boven de 18 jaar).

Er zal maandelijks een inschatting worden gemaakt van de tegemoetkoming, in december van ieder jaar wordt de maandelijks tegemoetkoming eventueel gecorrigeerd op basis van de uiteindelijke gegevens over het voorgaande jaar (de sociale lasten zijn inbegrepen in de 1,5% van de brutoloon en worden in mindering gebracht op de maandelijks tegemoetkoming welke verstrekt wordt aan de werknemer).

Wanneer op 1 november 2015 géén collectieve zorgkostenregeling overeenkomstig bovenstaande aan de werknemers kan worden aangeboden dan zal de regeling ingaande 1 januari 2016 wijzigen. DFDS zal dan 50% van de premie op maandelijks basis als vaste bijdrage uitsluitend vergoeden aan de werknemer. Deze bijdrage per maand kan nooit hoger zijn dan de helft van het bedrag van de maandelijks premie van de werknemer.

#### **Artikel A21: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval**

Bij ziekte of ongeval zal het salaris voor de duur van maximaal 52 weken worden doorbetaald op basis van 100%. Uitzondering zijn de reiskosten woon-werk en het koffiegeld; deze worden na 1 maand volledige arbeidsongeschiktheid tijdelijk stopgezet.

In het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid wordt de aanvulling op de 70% gekoppeld aan de duur van het dienstverband.

Voor elk vol jaar dienstverband (peildatum aanvang arbeidsongeschiktheid) wordt de uitkering gedurende één maand aangevuld tot 100% met een maximum van 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 WIA/IVA – uitkering (de nieuwe WAO).

Op de aanvulling als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt het bedrag in mindering gebracht waarop de werknemer tegenover een derde aanspraak kan maken ter zake van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid. Wanneer de werknemer het recht van verhaal ter zake van de loonkosten overdraagt aan de werkgever zal geen vermindering plaatsvinden. Eventuele andere vorderingen van de werknemer zijn niet overdraagbaar. De werkgever zal aan de werknemer een voorschot op deze schadeloosstelling verstrekken indien de werknemer zijn vorderingen, zoals hierboven genoemd, heeft overgedragen aan de werkgever. De uitkering, uitgaande boven de wettelijke uitkering, in het kader van de Ziektewet, is het verschil tussen de uitkering krachtens de Ziektewet en het netto schemasalaris.

Onder derden als bedoeld in deze bepaling worden niet verstaan de echtgeno(o)t(e) en de met de werknemer samenwonende personen. De overdracht van rechten en aanspraken ter zake van de arbeidsongeschiktheid heeft enkel en alleen betrekking op de aanspraken als bedoeld in lid 1. van dit artikel.

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. 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.

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. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen bij deze cao vastgesteld, rekening houdende met de mate van validiteit voor het werk dat de werknemer gaat verrichten.

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.

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

### **Artikel A22: WGA – hiaatverzekering**

Net als bij de WAO kunnen bij de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte) situaties ontstaan waarbij de werknemer in inkomen daalt tot beneden een niveau van 70% van het laatstverdiende inkomen. Er wordt een WGA – hiaat verzekering afgesloten die, ongeacht de mate van arbeidsongeschiktheid en ongeacht de mate van benutting van de resterende verdien capaciteit, een inkomen van tenminste 70% van het laatst verdiende loon garandeert. Evenals bij de WAO - hiaat verzekering komt de premie van de WGA – hiaat verzekering voor rekening van de werknemer. Voor de werknemers met een inkomen boven de loongrens sociale verzekeringen wordt, eveneens voor rekening van de werknemer, door de werkgever de mogelijkheid geboden een zogenaamde WGA – excedent verzekering af te sluiten om ook in deze gevallen tot 70% laatstverdiend inkomen te komen.

### **Artikel A23: Pensioenvoorzieningen**

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. De pensioenreglementen evenals de bijbehorende addenda zijn verkrijgbaar bij Personeelszaken.

### **Periode vanaf 1 januari 2015**

Door onder meer de wens van SVBPVH in het kader van de ter beschikking stelling van Stap 3 aan de B-deelnemers zijn de premiestaffels met ingang van 1 januari 2015 gewijzigd. Tevens zijn - waar noodzakelijk - de regelingen aangepast aan het fiscale kader per 1 januari 2015. De belangrijkste kenmerken van beide regelingen zijn hieronder vermeld.

### **A-regeling**

- Beschikbare premiereregeling.
- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden.
- Toetredingsleeftijd 20 jaar.
- Pensioen richtleeftijd 67 jaar.
- Pensioengrondslag is pensioengevend jaarsalaris minus 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 wordt gebaseerd op 94,66% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie kennisgroep 2014). De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt:

20 – 24 jaar	7,57%
25 – 29 jaar	8,80%
30 – 34 jaar	10,22%
35 – 39 jaar	11,83%
40 – 44 jaar	13,82%
45 – 49 jaar	16,09%
50 – 54 jaar	18,74%
55 – 59 jaar	22,06%
60 – 64 jaar	26,22%
65 – 66 jaar	29,82%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6.9% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 13.545). Het overige deel van de beschikbare premie alsmede 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 diensttijd 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 diensttijd vanaf 1 januari 2015 geldt per dienstjaar een percentage van 1,16% van de laatste pensioengrondslag. Voor verhogingen van de pensioengrondslag 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.

### ***B-regeling***

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

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en direct voorafgaand aan de B-regeling eveneens pensioen hebben opgebouwd bij PVH.
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 100% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie kennisgroep 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	8,0%
25 – 29 jaar	9,3%
30 – 34 jaar	10,8%
35 – 39 jaar	12,5%
40 – 44 jaar	14,6%
45 – 49 jaar	17,0%
50 – 54 jaar	19,8%
55 – 59 jaar	23,3%
60 – 64 jaar	27,7%
65 – 66 jaar	31,5%
- Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen CAO-partijen in overleg treden over de gevolgen.
- Voor de B-regeling was het niet mogelijk het volledige budget te besteden voor bruto-pensioen. Nadat een netto spaarproduct door SVBPVH is geïntroduceerd, zullen CAO-partijen nadere afspraken hieromtrent maken.

### **ANW-hiaat verzekering**

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

### **Algemeen**

De regelingen zijn in het pensioenreglement en addenda bij het reglement omschreven. Behoudens wat is toegezegd over de bijdrage van SVBPVH zijn de reglementen en de addenda leidend.

### **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>3</sup>. 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\* (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\*

Werknemers:

- 1% van het gegarandeerde jaarinkomen\*

### **Artikel A25: Senioren Fit Regeling**

Met ingang van 1 januari 2015 is de bestaande FIT Regeling verbeterd en kunnen de werknemers uit de geboortejaren 1950 -1959 onder voorwaarden een keuze maken uit de volgende mogelijkheden:

---

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

- maximaal 3½ jaar in één gesloten periode direct voorafgaande aan het uittreden 80% te werken, tegen 95% loon
- gedurende 2½ jaar in één gesloten periode direct voorafgaande aan het uittreden 80% te werken, tegen 95% loon met aansluitend het laatste ½ jaar 60% te werken tegen 95% loon.

De pensioenopbouw zal bij beide constructies gedurende deze periode 100% zijn.

De overeengekomen voorwaarden voor het invoeren van deze regeling zijn als volgt;

1. Een werknemer kan er voor kiezen om voor een kortere periode of in zijn geheel niet toe te treden.
2. Bij deelname aan de Senioren Fit regeling is overwerk niet toegestaan met uitzondering van in het rooster opgenomen overwerk
3. Men kan aan de regeling deelnemen voor een maximale periode van 3½ jaar tot aan pensioengerechtigde leeftijd (op dit moment max. 67 jaar). De deelnemer kan eerder uittreden (tussen 65 en 67 jaar) en kan in die periode waarin hij geen AOW ontvangt (voor nu < 67 jaar), aanspraak maken op de dienstjarenregeling als compensatie conform de reglementen van SVBPVH. Afhankelijk van de keuze van het uittredingsmoment kan de seniorenfitregeling ingaan. Om aanspraak te kunnen maken op de dienstjarenregeling moet tenminste een half jaar vóór uittreding gebruik zijn gemaakt van de seniorenfitregeling.
4. Vrije dagen vallend onder de Senioren Fit regeling zullen, net zoals ADV dagen, vrije dagen i.v.m. leeftijd (artikel A 31) en vrije dagen vanuit artikel A 32 pro-rata worden toegekend. Bij 80% werken, bestaat het recht op 80% van deze dagen.

Een uitzondering zal artikel B10 lid d zijn. Deze regeling houdt in dat werknemers het laatste jaar voor hun uittreden een dag per week minder zullen werken met behoud van loon. Deze regeling zal worden gekoppeld aan de SFR. Hierdoor kunnen werknemers die voor optie I hebben gekozen het laatste jaar 60% werken tegen 95% loon en 100% pensioen opbouw. Voor werknemers die voor optie II hebben gekozen werken zullen de dagen uit artikel B10 zodanig naar voren worden gehaald dat ook zij hetzelfde saldo dagen krijgen maar vanwege de 50% regel al eerder die dagen zullen gaan opnemen. Bij het aangaan van de regeling zal door DFDS een berekening worden uitgevoerd.

Om ouderen maximaal de kans te geven om de laatste jaren zo weinig

mogelijk te werken, zal voor de geboortejaren 1950-1959 die deelnemen aan de SFR, het verjaringstermijn van de vakantiewetgeving (Artikel A29) van 5 jaar niet gelden en kan deze groep 10 jaar voor uittredingsleeftijd ongelimiteerd dagen sparen en deze opnemen aan het einde van het dienstverband. Deze dagen kunnen niet bij einde dienstverband verzilverd worden. Ook hier geldt dat met het opnemen van dagen tijdens de SFR de 50% regel in acht moet worden genomen.

5. De arbeidstijdverkorting als gevolg van de deelname aan de senioren fit regeling zal wekelijks worden ingeroosterd op vaste dagen.
6. Vrije dagen zoals genoemd in punt 4.4 (met uitzondering van reguliere vakantiedagen) worden door de werkgever ingeroosterd en zijn bindend voor de werknemer die gebruik maakt van de Senioren Fit regeling.
7. Het deelnemen aan de Senioren Fit regeling heeft geen effect op gespaarde gelden welke ondergebracht zijn bij het pensioenfonds. Deze komen niet tot uitkering omdat er nog steeds sprake is van een arbeidscontract.

Voor het financieren van de Senioren Fit Regeling worden achtereenvolgens de volgende financieringsbronnen gebruikt;

a. Bijdragen vanuit de STIVU

De kosten van de Senioren Fit Regeling worden deels gedekt door een verstrekking uit de STIVU. Per deelnemende werknemer wordt per jaar, gedurende maximaal 2 jaar, een bedrag van € 7.000 (derhalve in totaal maximaal, € 14.000) beschikbaar gesteld.

b. Bijdragen vanuit de SVBPVH

De kosten van de Senioren Fit Regeling worden deels gedekt door een verstrekking uit de SVBPVH. Per deelnemende werknemer wordt per jaar, gedurende maximaal 2 jaar, een bedrag van € 6.250 (derhalve in totaal maximaal, € 12.500) beschikbaar gesteld. Het opschuiven van de AOW leeftijd zal gecompenseerd worden conform de reglementen van SVBPVH. Indien de subsidie voor redenen geheel en/of gedeeltelijk wordt beëindigd, eindigt de SFR, maar zullen partijen opnieuw met elkaar in overleg treden.

c. Bijdragen uit de STIVU reserveringen vanaf juli 2010 tot 1 januari 2012

Het door de STIVU beschikbaar gestelde bedrag is niet toereikend, daarom zullen de gelden worden aangewend die zijn gereserveerd gedurende de periode van premie holiday vanaf 1 juli 2010 t/m 31 december 2011. Deze reservering bedraagt in totaal €196.949,00. In het CAO 2012-2013 is afgesproken dat een bedrag van €96.949,00 zal worden aangewend ten behoeve van de financiering van de Senioren Fit Regeling (geboortejaren 1950 – 1959). Het resterende bedrag van deze reservering bedraagt €100.000.



d. Overige kosten DFDS Seaways

De bovengenoemde financieringsbronnen zullen naar schatting 2/3 van de kosten dekken, verschillen ten opzichte van de beschikbare gelden en de werkelijke kosten komen voor rekening van DFDS Seaways.

e. Bijdragen uit de AOW Vitaliteitregeling

De AOW Vitaliteitregeling is fiscaal niet meer mogelijk per 31 december 2013 (alternatief is de Senioren FIT-regeling). De hiervoor gereserveerde gelden, te weten 1,7% van de loonsom inclusief overwerk, zullen worden gebruikt voor de nieuwe regeling voor de geboortejaren 1960 en jonger.

De volledige regeling alsmede de voorwaarden zijn omschreven in de 'FIT-reglementen van STIVU, SVBPVH en in dit cao artikel. Voor toetreding tot de regeling(en) dient tijdig een zogeheten FIT-overeenkomst tussen werkgever en werknemers te worden opgesteld. Tevens kan een werknemer in aanmerking komen voor een bijdrage uit de Dienstjarenregeling.

Alleen aan de reglementen van de FIT-regeling(en) alsmede aan het Dienstjarenreglement kunnen rechten worden ontleend. De Toetsingscommissie van zowel STIVU als SVBPVH bepaalt of de definitieve toetreding mogelijk is en in welke mate een bijdrage beschikbaar wordt gesteld.

Mocht de bijdrage vanuit STIVU of SVBPVH op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen Cao-partijen in overleg treden over de gevolgen voor de in aanmerking komende werknemers.

## **Artikel A26: 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 ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de ZW of de AAW/WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

## **HOOFDSTUK VI: DIENSTVERBAND**

### **Artikel A27: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid**

Na 104 weken eindigt de loondoorbetalingverplichting ex artikel 7:629 BW. Beëindiging van het dienstverband geschiedt via UWV Werkbedrijf of via de kantonrechter met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

### **Artikel A28: Einde dienstverband**

De dienstbetrekking met DFDS Seaways B.V. eindigt op de dag waarop de voor de werknemer geldende AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe opzegging vereist is.

## **HOOFDSTUK VII: VAKANTIE EN VRIJE DAGEN**

### **Artikel A29: Vakantieregeling**

1. Vakantiejaar  
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Aanspraak op jaarlijkse vakantie  
De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak op: vijf weken vakantie met inbegrip van de snipperdagen.
3. Verdeling van de vakantieduur  
De vijf weken zijn verdeeld in drie "vakantieweken" en tien snipperdagen.
4. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het vakantiejaar
  - a. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen volgens de tabel in lid 7. Voor de

werknemer, die vóór of op de 15<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 vakantieduur wordt uitgegaan van onderstaand schema:

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

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

In afwijking hiervan is de mogelijkheid tot het opnemen van vier weken aaneengesloten vakantie buiten het hoogseizoen niet uitgesloten. Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.

- d. Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten.
- e. De werknemers worden tot een, na overleg met de ondernemingsraad, vast te stellen datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.
- f. Om ouderen maximaal de kans te geven om de laatste jaren zo weinig mogelijk te werken, zal voor de geboortejaren 1950-1959 die deelnemen aan de SFR, dit verjaringstermijn van 5 jaar niet gelden en kan deze groep 10 jaar voor uittredingsleeftijd ongelimiteerd dagen sparen en deze opnemen aan het einde van het dienstverband. Deze dagen kunnen niet bij einde dienstverband verzilverd worden. Ook hier geldt dat met het opnemen van dagen tijdens de SFR de 50% regel in acht moet worden genomen – zie artikel A25  
Die werknemers die niet deelnemen aan de SFR deelnemers hebben de mogelijkheid om, 5 jaar voor uittredingsleeftijd verlofdagen op te sparen.

#### 9. Verjaring vakantierechten

Vakantierechten (zowel wettelijk als bovenwettelijk), welke niet zijn opgenomen zullen eerst 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan verjaren. Voorts heeft te gelden dat het de oudste verlofaanspraken worden geacht het eerst te zijn opgenomen.

#### 10. Vakantie/arbeidsongeschiktheid

Dagen waarop de werknemer volledig arbeidsongeschikt is, zullen niet als vakantiedagen gelden. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid waarbij de werknemer op arbeidstherapeutische basis wordt ingezet, dan wel vervangende aangepaste werkzaamheden verricht, worden vakantiedagen afgeschreven wanneer vakantie wordt opgenomen.

#### 11. Vakantieaanspraken bij arbeidsongeschiktheid

Gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw van vakantierechten plaats.

12. Betaling van vakantie- en snipperdagen

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

13. 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.

Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantievergoeding:

aantal werkdagen tijdens dienstverband	X	25	X	basis- of schemamaandsalaris
aantal werkdagen van de betrokken maand		12		21 3/4

De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

**Artikel A30: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd**

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd volgens de onderstaande schaal aanspraak op één of meer extra vrije dagen per jaar (niet pro-rata), met ingang van het jaar waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd wordt bereikt.

Het aantal extra vrije dagen per jaar is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband of leeftijd

		45 jaar	50 jaar	55 jaar
		1	2	3
bij 15 jaar	1	1	2	3
bij 25 jaar	2	2	2	3
bij 30 jaar	3	3	3	3

**Artikel A31: 90% dagen - Vrije dagen voor werknemers die 10 jaar of korter verwijderd zijn van hun pensioengerechtigde leeftijd.**

Werknemers in de laatste 10 jaar voor hun wettelijke pensioengerechtigde leeftijd kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

<b>Tijd in jaren voor bereiken pensioengerechtigde leeftijd</b>	<b>Vrije dagen per jaar</b>
<b>10</b>	<b>2</b>
<b>9</b>	<b>3</b>
<b>8</b>	<b>4</b>
<b>7</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>15</b>
<b>1</b>	<b>15</b>

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.

Bij verschuiven van de pensioengerechtigde leeftijd van overheidswege zullen de dagen van de werknemer die zich in deze tabel bevindt, niet worden aangetast in het betreffende jaar.

**Artikel A32: 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 A33: Kort verzuim**

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

- 1 dag bij
- ondertrouw van de werknemer;
  - huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
  - haar/zijn 12½-, 25-, en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag of een niet-verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;
  - 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
  - overlijden<sup>4</sup> of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters of kleinkinderen;
  - het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is;
  - verhuizing (maximaal 1x per jaar);
- 2 dagen bij
- huwelijk van de werknemer;
  - bevalling van zijn echtgenote;
  - overlijden<sup>4</sup> van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;
- 4 dagen bij
- overlijden<sup>4</sup> van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van

---

<sup>4</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.

haar/zijn inwonende kinderen;  
-overlijden<sup>4</sup> van één der (stief-)ouders ingeval voor de  
crematie/begrafenis wordt zorg gedragen.

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

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

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 A34: 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 ter zake afgesloten (arbeid-)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.) geschiedt in overleg met de ondernemingsraad.

#### **Artikel A35: 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 (27 april) en
- 5 mei, 1x per 5 jaar (in lustrumjaren).

De feestdag wordt geacht in te gaan om 18.00 uur op 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 verlenging van de arbeidstijd als op gewone werkdagen. Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

## HOOFDSTUK VIII: SALARISSEN EN TOESLAGEN

### Artikel A36: Prijsindexering

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zal jaarlijks per 1 januari van enig jaar prijscompensatie worden toegekend, gebaseerd op de consumentenprijsindexcijfers (reeks alle huishoudens – afgeleid) volgens het zogenaamde “landelijk systeem” (referentemaand: oktober-oktober).

### Artikel A37: 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, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand april over de maanden januari t/m december van dat desbetreffende jaar (vooraf betaling).

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. Werknemers, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantietoeslag ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.

5. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.
6. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.
7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:

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

#### **Artikel A38: Vergoeding BVH/EHBO-diploma**

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig BHV/EHBO-diploma, zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend. De hoogte van deze vergoeding bedraagt per 1 januari 2015 € 23,94 per maand.

#### **Artikel A39: Vergoeding persluchtmasker**

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker, zal een vergoeding worden toegekend. De hoogte van deze vergoeding bedraagt per 1 januari 2015 € 23,94 per maand.

#### **Artikel A40: Vergoeding diploma gevaarlijke stoffen**

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig diploma “Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen” zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend. De hoogte van deze vergoeding bedraagt € 23,94 per maand.

## B. SPECIFIEKE SECTORARTIKELEN

### Artikel B1: Definities

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

### HOOFDSTUK I: ARBEIDSDUUR

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

a. Niet-volcontinuidiensten

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. Volcontinuidienst (24/7)

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 zijn door de werkgever 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: Wijziging werkschema**

In een periode van één kalenderjaar kan het schema, waarin een werknemer is tewerkgesteld eenmaal<sup>5</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 cao genoemde bepalingen, zijn toegestaan voor noodzakelijke werkzaamheden:

bij aankomst of vertrek van schepen ten opzichte van;

1. passagiers en passagiersbagage;
2. postverkeer;
3. veevervoer;

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>5</sup> Vaststelling van wijziging in het schema vindt plaats na overleg met de werknemer.

## HOOFDSTUK II: ARBEIDSBELONING

### Artikel B8: Toeslagen

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).

Schematoeslag

Bij plaatsing in één der van toepassing zijnde werkschema's zal de bijbehorende schematoeslag van toepassing zijn.

Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 23 jaar

18 jaar: 60% van het aanvangssalaris (=70% van het eindloon van de functie van de betreffende medewerker)

19 jaar: 68% van het aanvangssalaris

20 jaar: 76% van het aanvangssalaris

21 jaar: 84% van het aanvangssalaris

22 jaar: 92% van het aanvangssalaris

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 €9,71 per dag (vanaf 1 januari 2014).

Het voorgaande heeft geen betrekking op werknemers voor wie werkzaamheden als mentor tot hun functie behoren (bijvoorbeeld toezichthouders).

### 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):

1,20% = 200%

0,74% = 35%

0,89% = 60%

	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% [200%] van het basismaandsalaris per uur.

## HOOFDSTUK III: OVERIGE SPECIFIEKE ARTIKELEN

### **Artikel B10: Voorzieningen voor werknemers in de 5 jaar voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd.**

Werknemers die 5 jaar of korter verwijderd zijn van hun pensioengerechtigde leeftijd, en op wie deze cao van toepassing is, komen op hun verzoek in aanmerking voor de navolgende voorzieningen:

- a. vrijstelling van bepaalde werkzaamheden, voor werknemers die 5 jaar of korter verwijderd zijn van hun pensioengerechtigde leeftijd, volgens door artsen van een Bedrijfsgeneeskundige Dienst aan het bedrijf te verstrekken aanbevelingen; voor zover geen plaatsing in ander werk c.q. functie mogelijk is.
- b. vrijstelling van zaterdagarbeid voor werknemers die 5 jaar of korter verwijderd zijn van hun pensioengerechtigde leeftijd, met behoud van pensioenaanspraken op 12 zaterdagen van elk 3,66% van het basismaandsalaris<sup>6, 7</sup>.
- c. vrijstelling van nachtwerk voor werknemers die 2 jaar of korter verwijderd zijn van hun pensioengerechtigde leeftijd, met behoud van pensioenaanspraken over de toeslag voor 3 maanden nachtarbeid overeenkomend met 26,21% van één basismaandsalaris<sup>7</sup>.
- d. Voor werknemers die 1 jaar of korter verwijderd zijn van hun pensioengerechtigde leeftijd, één dag per week minder werken met behoud van salaris over deze dag en behoud van pensioenaanspraken als genoemd onder lid b en c. De vrije dag in overleg met het bedrijf te bepalen<sup>8</sup>.

De punten a tot en met d vormen één geheel<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Dit betekent dat de gehele pensioenpremie daarover ten laste van de werkgever komt.

<sup>7</sup> Deze regelingen gelden niet voor werknemers die van oudsher alleen in de dagdienst en niet op zaterdag werken

<sup>8</sup> Over de ene dag salaris betaalt de werknemer zelf het werknemersaandeel in de pensioenpremie; het restant komt ten laste van de werkgever. In arbeidsweken met een feestdag valt de vrije dag op deze feestdag.

<sup>9</sup> Indien bijzondere gevallen daartoe aanleiding geven, kan van de toepassing van de gevraagde regeling worden afgeweken.

## C. SPECIFIEKE ARTIKELEN DFDS SEAWAYS B.V.

### HOOFDSTUK I: ARBEIDSDUUR

#### Artikel C1: Arbeidstijden, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden

Het arbeidsetmaal wordt verdeeld in:

Dagdienst	08.00 uur – 16.30 uur	-7 $\frac{3}{4}$ uur + $\frac{3}{4}$ uur schaft
Avonddienst	16.30 uur – 00.45 uur	-7 $\frac{3}{4}$ uur + $\frac{1}{2}$ uur schaft
Nachtdienst	23.45 uur – 08.00 uur	-7 $\frac{3}{4}$ uur + $\frac{1}{2}$ uur schaft.

#### Artikel C2: Arbeidstijdenregelingen

Tewerkstelling is mogelijk volgens de volgende schema's:

**Schema A** [14 wekelijks schema] *rooster uit het verleden, inmiddels niet meer gelopen*

1 week dagdienst                      08.00 – 16.30 uur (3/4 uur schaft)

en

1 week avonddienst                    16.30 – 00.45 uur (1/2 uur schaft)

Gekoppeld aan dit schema is er 1 verplichte zaterdag in de dagdienst per 2 weken. Per verplichte zaterdag wordt een plaatsvervangende vrije dag gegeven in de week voorafgaande aan deze verplichte zaterdag. De plaatsvervangende vrije dag voor de verplichte zaterdag in week 13 wordt echter gegeven op de zaterdag in week 11.

Deze plaatsvervangende vrije dagen verspringen over de maandag t/m zaterdag (bijv. 1<sup>o</sup> keer op maandag, volgende keer op dinsdag, daaropvolgende keer op woensdag, enz.). De toeslag voor de verplichte zaterdag is in de schematoeslag verwerkt.

Daarnaast bestaat, op basis van vrijwilligheid, de mogelijkheid tot overwerk op de zondag in de dagdienst. Hierbij wordt uitgegaan van 6 x per 14 weken.

De werknemer die zich voor dit overwerk beschikbaar stelt, doet dit telkenmale voor een periode van 1 jaar.

De beloning voor elke gewerkte zondag bestaat uit één compensatiedag (mits er in de voorafgaande week reeds een vervangende vrije dag op zaterdag valt) plus 9,3% van het basismaandsalaris. De compensatiedag wordt genoten in de week volgende op de gewerkte zondag en wel op dezelfde weekdag (ma, di, wo, do of vr) als in de voorafgaande week de plaatsvervangende vrije dag voor de verplichte zaterdag is genoten.

Als een werknemer op een zondag, waarvoor hij de verplichting tot arbeid is



aangegaan, niet behoeft op te komen volgt een garantiebetsaling ad 4,2625% van het basismaandsalaris (7,75 uur maal 0,55%).

Het rooster ziet er dan als volgt uit:

<b>Week nr.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Maandag	V	C	d	a	d	a	D
Dinsdag	d	a	V	C	d	a	D
Woensdag	d	a	d	a	V	C	D
Donderdag	d	a	d	a	d	a	V
Vrijdag	d	a	d	a	d	a	D
Zaterdag	d	R	d	R	d	R	D
Zondag	d	R	d	R	d	R	D

<b>Week nr.</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
Maandag	a	d	a	d	a	d	A
Dinsdag	a	d	a	d	a	d	A
Woensdag	a	d	a	d	a	d	A
Donderdag	C	d	a	d	a	d	A
Vrijdag	a	V	C	d	a	d	A
Zaterdag	R	d	R	V	R	d	R
Zondag	R	d	R	d	R	R	R

De gemiddelde arbeidsduur per week in dit rooster, dus inclusief het overwerk op zondag en rekening houdend met 13,5 roostervrije dagen, is 37,63 uur.

- d = dagdienst 08.00 16.30 uur (3/4 uur schaft)  
a = avonddienst 16.30 – 00.45 uur (1/2 uur schaft)  
V = plaatsvervangende vrije dag i.v.m. arbeid op zaterdag  
C = compensatiedag (bij arbeid op zondag) om te voorkomen dat langer dan 6 dagen achtereen wordt gewerkt.  
R = roostervrije dag (13 totaal [V volgend op R telt niet mee]– ½ dag te weinig = 2 extra op jaarbasis)  
Zondag = overwerk

Van de 11,5 adv – dagen en de 2 extra roostervrije dagen voor de werknemers die volgens dit schema werken (totaal 13,5) zullen er 8,5 per jaar tevoren worden ingeroosterd (ene jaar 9, daaropvolgende jaar 8) en kunnen er 5 door de werknemer volgens de snipperdagen -systematiek worden opgenomen.

**Schema B** [rooster uit het verleden, inmiddels niet meer gelopen] volgens het volgende 10 – weeks schema:

	M	D	W	D	V	Z	Z
1	N	N	N	N	N		
2	D	D	D	D	D	A	A
3	A	A	A	A	A		
4	D	D	D	D	D	D	D
5	A	A	A	A	A		
6	N	N	N	N	N		
7	D	D	D	D	D	-	-
8	A	A	A	A	A		
9	D	D	D	D	D	D	D
10	A	A	A	A	A		

Voor het weekendwerk wordt vervangend vrij gegeven (tijd-voor-tijd met betaling van het toeslagdeel) en wel een vrije dag in de week voorafgaand aan een te werken zaterdag en een vrije dag in de week volgend op de gewerkte zondag. Voor een gedetailleerde uitwerking: zie volgend schema.

Voor een beperkt aantal medewerkers (die op 1 januari 1995 reeds in dienst waren) is het mogelijk de in dit rooster aangegeven nachtdiensten te vervangen door dag- of avonddiensten (50/50). De toeslag wordt alsdan 35,20% (zie ook artikel C4 en Bijlage B III).

Collectieve Arbeidsovereenkomst DFDS SEAWAYS B.V.  
1-1-2015 tot en met 31-12-2017

		M	D	W	D	V	Z	Z
3 man	1	N	N	N	N	N		
per ploeg	2	-	D	D	D	D	A	A
	3	-	A	A	A	A		
	4	-	D	D	D	D	D	D
	5	-	A	A	A	A		
	6	N	N	N	N	N		
	7	D	D	D	D	D	-	-
	8	A	A	A	A	A		
	9	D	D	-	D	D	D	D
	10	A	A	-	A	A		
2 man	11	N	N	N	N	N		
per ploeg	12	D	-	D	D	D	A	A
	13	A	-	A	A	A		
	14	D	D	D	-	D	D	D
	15	A	A	A	-	A		
	16	N	N	N	N	N		
	17	D	D	D	D	D	-	-
	18	A	A	A	A	A		
	19	-	D	D	D	D	D	D
	20	-	A	A	A	A		
	21	N	N	N	N	N		
	22	D	D	-	D	D	A	A
	23	A	A	-	A	A		
	24	D	-	D	D	D	D	D
	25	A	-	A	A	A		
	26	N	N	N	N	N		
	27	D	D	D	D	D	-	-
	28	A	A	A	A	A		
	29	D	D	D	-	D	D	D
	30	A	A	A	-	A		
	31	N	N	N	N	N		
	32	D	D	D	-	D	A	A
	33	A	A	A	-	A		
	34	D	D	D	D	-	D	D
	35	A	A	A	A	-		
	36	N	N	N	N	N		
	37	D	D	D	D	D	-	-

	38	A	A	A	A	A		
	39	D	-	D	D	D	D	D
	40	A	-	A	A	A		
	41	N	N	N	N	N		
	42	D	D	D	D	-	A	A
	43	A	A	A	A	-		
	44	D	D	-	D	D	D	D
	45	A	A	-	A	A		
	46	N	N	N	N	N		
	47	D	D	D	D	D	-	-
	48	A	A	A	A	A		
	49	D	D	D	D	-	D	D
	50	A	A	A	A	-		

Aan personeel, dat volgens vorenstaande arbeidstijdenregeling wordt tewerkgesteld, zal op grond van een verruiming van de openstellingstijden van het bedrijf op jaarbasis 2 vrije dagen worden toegekend.

**Schema C1** [rooster t/m 31/8/2015] Een veertien – weeks rooster (38.75 per week)

Per verplichte zaterdag wordt een plaatsvervangende vrije dag gegeven in de week voorafgaande aan deze verplichte zaterdag.

Deze plaatsvervangende vrije dagen verspringen over de maandag t/m de vrijdag.

Daarnaast garandeert de werkgever de mogelijkheid tot overwerk op zondag in de dagdienst. Hierbij wordt uitgegaan van 4 maal per 14 weken volgens vorenstaand rooster. Voor nadere uitwerking hiervan: zie bijlage B V van deze cao.

De beloning voor elke gewerkte zondag bestaat uit 1 compensatie dag plus 9,3% van het basismaandsalaris. De compensatiedag wordt genoten in de week volgende op de gewerkte zondag (m.u.v. de compensatiedag voor de gewerkte zondag in week 6) en wel op dezelfde weekdag (ma, di, do, vr) als in de voorafgaande week de plaatsvervangende dag voor de verplichte zaterdag is genoten.

De schafttijden worden door de werkgever bepaald.

Gelet op de bepalingen in de Arbeidstijdenwet, zal de schaft niet later aanvangen dan 5 1/2 uur na aanvang van de dienst.

Collectieve Arbeidsovereenkomst DFDS SEAWAYS B.V.  
1-1-2015 tot en met 31-12-2017

Nachtdienst:	dinsdag t/m zaterdag schaft van 1/2 uur van	03.00 uur t/m 11.15 uur 07.30 uur t/m 08.00 uur
Dagdienst:	maandag t/m vrijdag schaft van 3/4 uur van	07.00 uur t/m 15.30 uur 10.45 uur t/m 11.30 uur
Avonddienst:	maandag t/m vrijdag schaft van 1/2 uur van	15.30 uur t/m 23.45 uur 18.00 uur t/m 18.30 uur
Zaterdagdienst:	van schaft van 3/4 uur van	08.00 uur t/m 16.30 uur 10.45 uur t/m 11.30 uur

**Schema C2** [rooster vanaf 01/09/2015] Een veertien – weeks rooster (38.75 per week)

In aanvulling op Schema C1, wordt er een tussendienst gecreëerd eens per 14 weken vanuit de dagdienst [11h30-20h], als volgt:

Collectieve Arbeidsovereenkomst DFDS SEAWAYS B.V.  
1-1-2015 tot en met 31-12-2017

Rooster tot 1 september 2015															
bezetting weeknr	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	
maandag	avond	dag	avond	dag	avond	dag	vrij	vv	cc	dag	avond	dag	avond	vrij	
dinsdag	avond	dag	avond	dag	avond	dag	nacht	dag	avond	vv	avond	dag	cc	nacht	
woensdag	avond	dag	avond	dag	avond	dag	nacht	dag	avond	dag	avond	vv	avond	nacht	
donderdag	avond	vv	cc	dag	avond	dag	nacht	dag	avond	dag	avond	dag	avond	nacht	
vrijdag	avond	dag	avond	vv	cc	dag	nacht	dag	avond	dag	avond	dag	avond	nacht	
zaterdag	vrij	dag	vrij	dag	vrij	vrij	vrij	nacht	dag	vrij	dag	vrij	dag	vrij	
zondag	vrij	dag O	vrij	dag O	vrij	vrij	vrij	dag O	vrij	vrij	vrij	dag O	vrij	vrij	
	4	6	4	6	4	5	5	6	4	6	4	5	5	6	
	WEKEN		DAGEN		UREN		TOTAAL								
Dagdienst 0700 TOT 1330	6	X		5	X	1		30	45%	13.50%	<b>PERCENTAGES</b> 08.00 uur t/m 16.00 uur 0% 16.00 uur t/m 24.00 uur 35% 24.00 uur t/m 08.00 uur 45% uren op zaterdag 60% uren op zondag * 200%				
Avonddienst 1530 TOT 2345	6	X		5	X	7		210	35%	73.500%					
Nachtdienst 0300 TOT 1115	2	X		4	X	5		40	45%	18.00%					
	2	X		1	X	7.75		15.5	60%	9.30%					
Zaterdag 0800 TOT 1630	5	X		1	X	7.75		38.75	60%	23.25%					
Zondag 0800 TOT 1630	4	X		1	X	7.75		31	200%	62.00%					
									Totaal		199.500%				
Totaal aantal uren	UREN		DAGEN		WEKEN		199.500%								
	7.75		x 5		x14		=		542.5 x100 % =		36.78%				
Rooster vanaf 1 september 2015															
bezetting weeknr	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	
maandag	avond	dag	avond	dag	avond	dag	vv	vv	cc	dag	avond	dag	avond	vv	
dinsdag	avond	dag	avond	dag	avond	dag	nacht	dag L	avond	vv	avond	dag	cc	nacht	
woensdag	avond	dag	avond	dag	avond	dag	nacht	dag L	avond	dag	avond	vv	avond	nacht	
donderdag	avond	vv	cc	dag	avond	dag	nacht	dag L	avond	dag	avond	dag	avond	nacht	
vrijdag	avond	dag	avond	vv	cc	dag	nacht	dag L	avond	dag	avond	dag	avond	nacht	
zaterdag	vrij	dag	vrij	dag	vrij	vrij	nacht	dag	vrij	dag	vrij	dag	vrij	nacht	
zondag	vrij	dag O	vrij	dag O	vrij	vrij	vrij	dag O	vrij	vrij	vrij	dag O	vrij	vrij	
	4	6	4	6	4	5	5	6	4	6	4	5	5	6	
	WEKEN		DAGEN		UREN		TOTAAL								
Dagdienst 0700 TOT 1330	5	X		5	X	1		25	45%	11.25%	<b>PERCENTAGES</b> 08.00 uur t/m 16.00 uur 0% 16.00 uur t/m 24.00 uur 35% 24.00 uur t/m 08.00 uur 45% uren op zaterdag 60% uren op zondag 200%				
Dagdienst 1x 1130 TOT 2000	1	X		4	X	4		16	35%	5.60%					
Avonddienst 1530 TOT 2345	6	X		5	X	7		210	35%	73.500%					
Nachtdienst 0300 TOT 1115	2	X		4	X	5		40	45%	18.00%					
	2	X		1	X	7.75		15.5	60%	9.30%					
Zaterdag 0800 TOT 1630	5	X		1	X	7.75		38.75	60%	23.25%					
Zondag 0800 TOT 1630	4	X		1	X	7.75		31	200%	62.00%					
									Totaal		202.900%				
Totaal aantal uren	UREN		DAGEN		WEKEN		202.900%								
	7.75		x 5		x14		=		542.5 x100 % =		37.40%				
Pauze Dagdienst 45 min. Van 10.45 uur t/m 11.30 uur Pauze Late Dagdienst 45 min. Van 16.30 uur t/m 17.15 uur Pauze Avonddienst 30 min. Van 18.00 uur t/m 18.30 uur Pauze nachtdienst 30 min. Van 07.30 uur t/m 08.00 uur															

De schafttijden worden door de werkgever bepaald.

Gelet op de bepalingen in de Arbeidstijdenwet, zal de schaft niet later aanvangen dan 5 1/2 uur na aanvang van de dienst.

Nachtdienst:	dinsdag t/m zaterdag schaft van ½ uur van	03.00 uur t/m 11.15 uur 07.30 uur t/m 08.00 uur
Dagdienst:	maandag t/m vrijdag schaft van ¾ uur van	07.00 uur t/m 15.30 uur 10.45 uur t/m 11.30 uur
Late Dagdienst:	maandag t/m vrijdag schaft van ¾ uur van	11.30 uur t/m 20.00 uur 16.30 uur t/m 17.15 uur
Avonddienst:	maandag t/m vrijdag schaft van ½ uur van	15.30 uur t/m 23.45 uur 18.00 uur t/m 18.30 uur
Zaterdagdienst:	van schaft van ¾ uur van	08.00 uur t/m 16.30 uur 10.45 uur t/m 11.30 uur

Voor een beperkt aantal medewerkers (die op 1 januari 1995 reeds in dienst waren) is het mogelijk de in dit rooster aangegeven nachtdiensten te vervangen door dag- of avonddiensten (50/50). De toeslag wordt alsdan hieraan aangepast (zie ook artikel C4).

**Schema D** [*rooster uit het verleden, inmiddels niet meer gelopen*]

Dagdienst	38.75 uur per week
Maandag t/m vrijdag schaft	08.00 – 16.30 uur 7 ¾ uur + ¾ uur

**Schema E** [*rooster uit het verleden, inmiddels niet meer gelopen*]

2 weken	
dagdienst/1 week avonddienst	
1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> week maandag t/m vrijdag schaft	08.00 – 16.30 uur 7 ¾ uur + ¾ uur 10.45 uur t/m 11.30 uur
3 <sup>e</sup> week maandag t/m vrijdag schaft	15.30 – 24.00 uur 7 ¾ uur + ¾ uur 18.00 uur t/m 18.45 uur

**Schema F** Schema's / arbeidstijden afdeling TSW

WERKPLAATS	ma	di	woe	don	vrij	za	zo
week 1 t/m 6	07.00 - 15.30	07.00 - 15.30	07.00 - 15.30	07.00 - 15.30	07.00 - 15.30		
week 7 t/m 9	12.30 - 21.00	12.30 - 21.00	12.30 - 21.00	12.30 - 21.00	12.30 - 21.00		
<b>APK</b>	<b>ma</b>	<b>di</b>	<b>woe</b>	<b>don</b>	<b>vrij</b>	<b>za</b>	<b>zo</b>
week 1	08.00 - 16.30	08.00 - 16.30	08.00 - 16.30	08.00 - 16.30	08.00 - 16.30		
<b>LOADS</b>	<b>ma</b>	<b>di</b>	<b>woe</b>	<b>don</b>	<b>vrij</b>	<b>za</b>	<b>zo</b>
week 1	06.30 - 15.00	06.30 - 15.00	06.30 - 15.00	06.30 - 15.00	06.30 - 15.00		
week 2	13.30 - 22.00	13.30 - 22.00	13.30 - 22.00	13.30 - 22.00	13.30 - 22.00		

Arbeidstijden			
<b>Werkplaats</b>			
		pauze	werken
<b>Dagdienst</b>	07.00-09.15		2.25
	09.15-09.30	0.25	
	09.30-12.00		2.50
	12.00-12.30	0.50	
	12.30-15.30		3.00
		0.75	7.75
<b>Werkplaats</b>			
<b>Avonddienst</b>	12.30-14.30		2.00
	14.30-14.45	0.25	



Collectieve Arbeidsovereenkomst DFDS SEAWAYS B.V.  
1-1-2015 tot en met 31-12-2017

	14.45-18.00		3.25
	18.00-18.30	0.50	
	18.30-21.00		2.50
		0.75	7.75

<b>Loods</b>			
<b>Dagdienst</b>	06.30-09.15		2.75
	09.15-09.30	0.25	
	09.30-12.00		2.50
	12.00-12.30	0.50	
	12.30-15.00		2.50
		0.75	7.75
<b>Loods</b>			
<b>Avonddienst</b>	13.30-14.30		1.00
	14.30-14.45	0.25	
	14.45-18.00		3.25
	18.00-18.30	0.50	
	18.30-22.00		3.50
		0.75	7.75
<b>APK/Dieselhal</b>	08.00-09.15		1.25
<b>Dagdienst</b>	09.15-09.30	0.25	
	09.30-12.00		2.5
	12.00-12.30	0.50	
	12.30-16.30		4.00
		0.75	7.75

De werkgever bepaalt de indeling van de werknemers in de verschillende schema's.

De zaterdagen in de TSW worden betaald op basis van overwerk. Men kan zich hier vrijwillig voor opgeven. De werkgever maakt vervolgens een eerlijke indeling.

## **Arbeid in het weekend**

De arbeidstijden op zaterdag en zondag in de dagdienst zijn van 08.00 – 16.30 uur met ¼ uur schaft, met uitzondering van de arbeidstijden in de dagdienst op de zaterdagen van het rooster [op overwerkbasis], genoemd in artikel C 2, Schema F.

## **Handhaving arbeidstijd c.q. arbeidsduur**

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

## **Zomer- en wintertijd**

Bij de overgang van de zomertijd naar de wintertijd of andersom worden de officiële arbeidstijden aangehouden, zonder dat hieraan betalingsconsequenties zijn verbonden.

## **Beschikbaarstelling**

Na geplaatst te zijn in een schema, zijn de werknemers gehouden zich beschikbaar te stellen voor werk binnen de vastgestelde arbeidstijden.

Tewerkstelling op tijden en dagen buiten die in het voor hem geldende rooster kan alleen geschieden op basis van vrijwilligheid, behoudens het gestelde in artikel B7.

## **Artikel C3: Schaft en verlenging**

1. De schafttijden worden door de werkgever bepaald.

Met betrekking tot het schema B, zoals aangegeven in artikel C2 geldt dat tijdens de dagdienst de schafttijd in principe zal worden genoten zo spoedig mogelijk na het vertrek van de boot doch, gelet op de bepalingen in de Arbeidstijdenwet, niet later aanvangen dan 5½ uur na aanvang van de dienst.

Tijdens de avonddienst wordt de schafttijd in principe genoten gedurende het half uur vóór aankomst van de boot.

In afwijking van het hiervoor bepaalde geldt ingaande 21 mei 2007 voor de afhandeling van het schip, onder handhaving van de begin- en eindtijd (08.00 uur – 16.30 uur, uitgaande van een arbeidsduur van 7,75 uur) met betrekking tot de arbeidstijden in de dagdienst het volgende:

Werkzaamheden schip	08.00 uur – 10.45 uur
Pauze	10.45 uur – 11.30 uur
Werkzaamheden schip	11.30 uur – 14.00 uur
Pauze	14.00 uur – 14.30 uur
Ander werk	14.30 uur – 16.30 uur

Met betrekking tot het schema C, zoals aangegeven in artikel C2 zijn de schafttijden in principe:

Nachtdienst:	schaft van 07.30 uur tot 08.00 uur
Dagdienst:	schaft van 10.45 uur tot 11.30 uur
Avonddienst:	schaft van 18.00 uur tot 18.30 uur
Zaterdagdienst:	schaft van 10.45 uur tot 11.30 uur

De schafttijden voor de schema's onder F, zoals aangegeven in artikel C2, zijn bij de desbetreffende schema's vermeld.

2. De leiding van de onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal resp. per dienst met ten hoogste 1 ½ uur te verlengen, indien binnen die tijd afwerken mogelijk is. Verlenging ná de normale arbeidstijd kan alleen op hetzelfde werkobject, waarop de werknemer tewerkgesteld zal worden of was, geschieden en dient 1 uur vóór het einde van de werktijd te worden aangezegd voor de duur van 1 of 1 ½ uur. Met persoonlijke omstandigheden van de werknemer zal evenwel rekening worden gehouden<sup>10</sup>.

## HOOFDSTUK II: ARBEIDSBELONING

### Artikel C4: Ploegentoeslagen

Voor het werken in schema A, artikel C2, is de volgende toeslag op het basismaandsalaris toegepast ter verkrijging van het schemamaandsalaris: 23,74%.

Voor het werken in schema B, artikel C2, is de toeslag 31,1%

Voor het werken in schema C, artikel C2, is de toeslag 36,78%

Voor het werken in schema E, artikel C2, is de toeslag 11,67%

---

<sup>10</sup> Wanneer zich evenwel, buiten de invloedssfeer van het bedrijf, vóór het einde van de officiële werktijd een situatie voordoet, waarbij afwerken niet meer mogelijk is (force majeure, onder andere weersverandering, technische storing), dan vervalt de aanzegging en derhalve ook de betaling.

Voor het werken in een van de schema's onder F, artikel C2, is de toeslag 16,21% resp. 16,53%

Voor de berekeningen: zie bijlage BIII

### **Artikel C5: Extra uren, tijd-voor-tijd, verschoven uren**

1. **Tijd-voor-tijd**  
Wanneer bij arbeid op extra gewerkte gehele diensten de voorkeur wordt gegeven aan een vervangende vrije dag en een betaling van het toeslagdeel, dan bestaat hiertoe de mogelijkheid.
2. **Verschoven uren**  
In geval van verspillen van diensten geldt de verschoven uren regeling. Voor elk uur dat ten opzichte van het rooster wordt verschoven wordt een extra toeslag betaald van 0,19% van het basismaandsalaris.

### **Artikel C6: Bijzondere vergoedingen**

Vergoeding voor opkomen

Worden werknemers, die besteld zijn voor arbeid buiten het rooster of op feestdagen, niet tewerkgesteld, dan is aan hen verschuldigd het salaris over de tijd, waarvoor zij zijn besteld, doch niet worden tewerkgesteld en bovendien de eventuele vergoeding voor avond- en nachtarbeid, het geheel op basis van 0,74% van het basismaandsalaris voor elk uur, waarvoor avond- of nachttoeslag verschuldigd is.

Vergoeding voor beschikbaarstelling

Werknemers, die uiterlijk bij de beëindiging van werkzaamheden op vrijdag op verzoek van het bedrijf zich beschikbaar houden, dienen zaterdag tussen 09.30 uur en 10.00 uur telefonisch instructies te vragen.

De vergoeding voor beschikbaarstelling ("stand-by") op zondag bedraagt 2.06% van het basis maandsalaris. Deze vergoeding is opgebouwd uit 1.03% voor de beschikbaarstelling en 1.03% voor het telefonisch vragen van instructies. Deze betaling komt boven alle andere betalingen.

### HOOFDSTUK III: OVERIGE SPECIFIEKE ARTIKELEN

#### Artikel C7: Ploegsterkeregelung

De ploegsterkte wordt bepaald door:

- a. het type van het schip, de aard van de lading, de omvang van de te verrichten werkzaamheden en de tijdsduur waarbinnen het schip behandeld dient te zijn c.q. te worden;
- b. de beschikbare hulpmiddelen, resp. de toegepaste mechanisatie;
- c. de plaats, waarin/waaruit de goederen moeten worden verwerkt.

Een vaste omschrijving van de ploegsterkte voor ieder afzonderlijk geval is op grond van het bovenstaande niet te geven.

Door de leiding van het bedrijf zal na overleg met de commissie, gekozen uit vakbondsleden, de ploegsterkte worden vastgesteld.

De bedrijfsleiding zal met de commissie van overleg komen tot voorbeelden van ploegsterkte, die als uitgangspunt zullen dienen afhankelijk van de werksituatie /werkmethode en waarvan op basis van overleg kan worden afgeweken, wanneer de gecompliceerdheid van het werk hierop van invloed is. Indien bepaalde werkomstandigheden daartoe aanleiding geven, kan – onder voorbehoud dat de werkzaamheden geen vertraging zullen ondervinden – na overleg hiervan worden afgeweken.

Tijdens de looptijd van deze cao zal in werkgroepverband worden bezien welke maatregelen nodig zijn om op optimale wijze veilig te werken (op zowel conventioneel werk, als op zgn. LOT-schepen en op SAT-schepen). Aan deze werkgroep zal tenminste door een van de BAB leden worden deelgenomen. Ter optimalisering van de veiligheid zullen voor de rest van de looptijd van deze cao per dek waarop wordt gekoppeld tenminste 2 lashers te werk worden gesteld (voor LOT-/SAT- schepen: waar niet nodig kan met 1 lasher worden volstaan).

Voor 1 december 2010 zullen partijen de bijdrage van deze afspraken aan verbetering van de veiligheid evalueren; op basis van de resultaten van de evaluatie zal worden bezien op welke wijze in de volgende cao invulling aan het vorenstaande kan worden gegeven.

In principe wordt uitgegaan van één man per dek, tenzij:

- Er op het te beladen dek gespannen moet worden volgens de 'Cargo Securing Manual' van het te beladen schip. Dit kan bijvoorbeeld zo zijn bij:
  - 'Heavy lashing' i.v.m. de weersverwachtingen.
  - Een gedeelte van een te beladen dek waarin er een significant hoogte verschil is.
  - Het ladingtype dit vereist\*.
  - Het type bok welke gebruikt wordt dit vereist.
- Er, vanuit oogpunt van operationele snelheid, zowel aan de voor- als achterzijde van het dek tegelijkertijd beladen wordt ('één man voor en één man achter').
- Er, vanuit oogpunt van operationele snelheid, zowel aan bak- als stuurboord van het dek tegelijkertijd beladen wordt terwijl er een zgn. 'slope way' zich midden op het dek bevindt.

De werkgever stelt communicatiemiddelen beschikbaar indien de medewerker alleen op het dek staat om contact te onderhouden met de toezichthouder in geval van een calamiteit.

\* Wanneer een dek een wisselende mix heeft van ladingtype is het minimum aantal spanners 2. Een – nagenoeg – volledige rij van stuurboord naar bakboord (of v.v.) van een bepaald ladingtype valt niet onder de noemer 'wisselde mix'.

### **Artikel C8: Verstrekkingen – zie reglement werkkleding DFDS Seaways B.V.**

Het noodzakelijke aan bedrijfskleding en schoenen wordt door werkgever aan werknemer verstrekt. Partijen delegeren dit naar VGWM en HSSE. Bij geschillen kunnen kan de OR de Cao partijen raadplegen.

### **C9: Aanvullende bepalingen met betrekking tot uitgangspunten werkgelegenheid / arbeidsplaatsen**

De onderneming zal bij haar aanstellingsbeleid, na toepassing van haar interne selectieprocedure, voorrang verlenen 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. Op verzoek van de bij deze CAO betrokken vakorganisaties is de onderneming bereid eenmaal per jaar met de erkende vakorganisaties over de huidige en toekomstige werkgelegenheid overleg te plegen.

Partijen nemen als uitgangspunt het feit, dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald. Eenmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld de onderneming te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.

#### **Artikel C10: Aanvullende bepaling met betrekking tot snipperdagen**

Na overleg met de ondernemingsraad kan per jaar 1 (één) verplichte snipperdag worden vastgesteld. In januari van het lopende contractjaar dient hiervan mededeling te worden gedaan.

#### **Artikel C11: Aanvullende bepalingen met betrekking tot feestdagen**

Werknemers zijn verplicht tot arbeid op de feestdagen die binnen het rooster vallen.

Over alle in het dienstrooster vallende feestdagen wordt het salaris doorbetaald. Wordt op een feestdag gewerkt, dan gelden de bepalingen als weergegeven in artikel B9.

Voor roostervrije dagen die samenvallen met een feestdag van maandag tot en met vrijdag wordt een plaatsvervangende vrije dag toegekend.

#### **Artikel C12: Reiskostenvergoedingsregeling**

Reiskosten worden vergoed op basis van een maandabonnement tweede klas treinvervoer. Eveneens zullen de reiskosten tussen huis en het station op basis van de kosten van het openbaar vervoer worden vergoed.

Bij betaling van deze vergoeding wordt rekening gehouden met de maximale belastingvrije vergoedingen voor werknemers die wel of geen gebruik maken van het openbaar vervoer. Werknemers die daadwerkelijk van het openbaar vervoer gebruik maken, dienen de reisbescheiden aan de salarisadministrateur te overleggen.

Vanaf 1 januari 2015 blijft de vergoeding woon-werkverkeer gelijk voor medewerkers die in dienst zijn getreden op uiterlijk 01 juni 2015. De vergoeding zal niet hoger worden wanneer medewerkers zelf besluiten verder van de werklocatie (nu: Vlaardingen) te gaan wonen. De vergoeding zal wel lager worden indien medewerkers dichterbij hun werklocatie gaan wonen.

Voor medewerkers in dienst ná 1 juni 2015 geldt een woon-werkverkeervergoeding van Eur 23,65 bruto per maand zoals reeds is opgenomen het salaris (zie bijlage B1).

**Artikel C13: Fiscale behandeling 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 behoeft te worden betaald. Deze regeling blijft van toepassing zolang dit fiscaal toegestaan is.

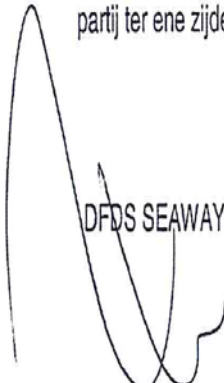
**Artikel C14: WGA - premie**

In 2006 is door centrale sociale partners de afspraak gemaakt m.b.t. een 50/50 verdeling van de WGA premie. In afwijking hiervan zal de werkgever de gehele WGA premie voor zijn rekening nemen. Dit betekent dat er geen inhouding van premie op het loon van de werknemers plaats zal vinden.



Aldus overeengekomen en getekend te Vlaardingen

partij ter ene zijde



DFDS SEAWAYS B.V.

partij ter andere zijde

FNV te Amsterdam



---

R. Bosveld, Operations  
Terminal Director

---

C. Bos  
Bestuurder FNV



---

M. Mortensen  
Managing Director

## BIJLAGEN

### BIJLAGE BI: SALARISSEN

#### SALARISSEN POOLMEDEWERKERS

EURO'S €

aank. poolmedew.	aanvang	2,915.60
	12 mndn	2,951.97
	24 mndn	3,058.35
poolmedew. A.	aanvang	2,982.02
	12 mndn	3,016.43
	24 mndn	3,087.64
poolmedew. B	aanvang	3,087.64
	12 mndn	3,104.19
	24 mndn	3,123.35
poolmedew. C	aanvang	3,163.75
	12 mndn	3,199.78
	24 mndn	3,249.98
poolmedew. D	aanvang	3,280.03
	12 mndn	3,306.38
	24 mndn	3,332.73
poolmedew. E	aanvang	3,366.48
	12 mndn	3,406.76
	24 mndn	3,447.04
poolmedew. F	aanvang	3,541.42
	12 mndn	3,602.83
	24 mndn	3,657.82
terminal coordinator	aanvang	3,768.24
	12 mndn	3,920.60
	24 mndn	4,072.96

Bovenstaande salarissen zijn inclusief een loonsverhoging van EUR 25 bruto per maand en APC 0.75% per 1 januari 2015.

Per 1 januari 2016 en per 1 januari 2017 worden de lonen, onverlet de Automatische Prijs Compensatie (APC) verhoogd met € 25,00 bruto per maand.

De instroomsalarissen voor werknemers vanaf 23 jaar zijn als volgt

Bij indiensttreding:	70% van het eindloon van de functie van de betreffende medewerker
Na 12 maanden:	75%
Na 24 maanden:	82,5%
Na 36 maanden:	90%
Na 48 maanden:	95%
Na 60 maanden:	100%

### **Algemeen**

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

### **BIJLAGE BII: FUNCTIELIJST**

<b>Taakgroep</b>	<b>Globale Taakomschrijving</b>
<b>Poolmedewerker A</b>	<u>Algemeen</u> Werknemers in bezit van certificaat havenwerker of afgelegde proef van vakbekwaamheid die werkzaamheden verrichten van eenvoudige aard waarvoor een zekere mate van vak- en/of bedrijfskennis nodig is en die met enige mate van zelfstandigheid worden verricht.  <u>Specifiek o.a</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rekening houdend met kennis en ervaring alle voorkomende operationele (incl. stuwage) en onderhoudstaken, inclusief die aan gebouwen en terreinen.</li><li>- eenvoudige technische taken zoals de opbouw van trailers, schilderwerk en het wassen van trailers, niet zijnde chauffeurswerkzaamheden.</li></ul>
<b>Poolmedewerker B</b>	<u>Algemeen</u> Werknemers in bezit van certificaat havenwerker en

technische kennis op LBO-niveau die grotendeels zelfstandig werkzaamheden verrichten waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis nodig is.

Specifiek o.a.

- Rekening houdend met kennis en ervaring alle voorkomende operationele (incl. stuwage) en onderhoudstaken, inclusief die aan gebouwen en terreinen.
- Bedienen aan de wal van mechanische hef- en/of transportwerktuigen (met certificaat terminaltrekkerchauffeur en/of vorkheftruckchauffeur en/of opleiding op het bedrijf).
- Verrichten van alle voorkomende technische zaken.

**Poolmedewerker  
C**

Algemeen

Werknemers die zelfstandig werkzaamheden verrichten waarvoor een gedegen vak- en bedrijfskennis nodig is en in bezit van de certificaten havenwerker en terminaltrekkerchauffeur en/of opleidingen op het bedrijf.

Specifiek o.a.

- Alle voorkomende operationele (incl. stuwage) en onderhoudstaken, inclusief die aan gebouwen en terreinen.
- Het bedienen zowel aan de wal als aan boord van schepen van mechanische hef- en/of transportwerktuigen (met certificaat terminaltrekkerchauffeur en/of opleidingen op het bedrijf). Ook de reachstackerchauffeur, de forkliftchauffeur (niet zijnde heftruckchauffeur) en de topliftchauffeur worden in deze groep ingedeeld.
- Het zelfstandig verrichten van alle voorkomende technische taken.
- Kan eveneens worden tewerkgesteld voor alle functies die behoren tot poolmedewerker A en B.

**Taakgroep**                      **Globale Taakomschrijving**

**Poolmedewerker**    Algemeen

**D**                      Allround medewerkers die geheel zelfstandig werkzaamheden verrichten waarvoor een gedegen vak- en bedrijfskennis nodig is, in het bezit van de certificaten terminaltrekkerchauffeur en controleur en/of opleidingen op het bedrijf alsmede een technische opleiding op MBO-niveau, inzetbaar zijn in alle functies en verantwoordelijk zijn gesteld voor het realiseren van bepaalde taken.

Specifiek o.a.

- Alle voorkomende operationele (incl. stuwage) en onderhoudstaken, inclusief die aan gebouwen en terreinen.
- Zijn multifunctioneel inzetbaar.
- Het zelfstandig verrichten van alle voorkomende technische taken en/of het zelfstandig oplossen van alle voorkomende technische problemen.
- APK-keurmeester.
- Verantwoordelijk gesteld voor bepaalde taken (o.a. bandenafdeling, checking, loods).

**Poolmedewerker**    Algemeen

**E**                      Allround medewerkers die geheel zelfstandig werkzaamheden verrichten waarvoor een gedegen specialistische vak- en bedrijfskennis nodig is, in het bezit van de certificaten terminaltrekkerchauffeur en controleur en/of opleidingen op het bedrijf, alsmede een technische opleiding op MBO-niveau, inzetbaar zijn in alle functies en verantwoordelijk zijn gesteld voor het realiseren van bepaalde taken. Tevens zijn zij schriftelijk aangesteld als meewerkend toezichthouder.

Specifiek o.a.

- Plaatsvervangend meewerkend toezichthouder.

**Poolmedewerker** Algemeen

**F** Meewerkende toezichthouders die verantwoordelijk zijn voor de coördinaties, voortgangscntrole en planning van de gang van zaken in meerdere taakgebieden, met inbegrip van de daaraan verbonden administratieve werkzaamheden.

Specifiek o.a.

- Verantwoordelijk voor de gang van zaken bij de operationele dienst (incl. stuwage), de loods en de technische dienst.

**Terminal  
Coördinator**

Toezichthouders die verantwoordelijk zijn voor de activiteiten in alle taakgebieden op de terminal en in de werkplaatsen en die enkele meewerkende toezichthouders onder zich hebben.

**BIJLAGE BIII: BEREKENING PLOEGENTOESLAG**

<b>PERCENTAGES</b>	
08.00 uur t/m 16.00 uur	0%
16.00 uur t/m 24.00 uur	35%
24.00 uur t/m 08.00 uur	45%
uren op zaterdag	60%
uren op zondag	200%

**Schema A** van artikel C2:

				<b>Toeslag uren</b>
1 <sup>e</sup> week	ma t/m vr 5 dagen à 7 ¾ uur	08.00 – 16.30 uur	3/4 uur schaft	
2 <sup>e</sup> week	ma t/m vr	16.30 - 00.45 uur	1/2 uur schaft	
	4 dagen à 7 ¾ uur van 35%			= 10,85

Collectieve Arbeidsovereenkomst DFDS SEAWAYS B.V.  
1-1-2015 tot en met 31-12-2017

	1 dag à 7 uur van 35%			= 2,45
	1 dag à ¾ uur van 60%			= 0,45
Zaterdag dagdienst	7 ¾ uur van 60%	08.00 – 16.30 uur		= 4,65
<b>Totaal</b>				<b>= 18,40</b>

Normale aantal uren per 2 weken = 2 x 38,75 = 77,5 uren

Gemiddelde ploegentoeslag in procenten:  $\frac{18,4}{77,5} \times 100\% = 23,74\%$

**Schema B** van artikel C2:

				<b>Toeslag- uren</b>
4 weken	ma t/m vrij 20 dagen à 7,75 uur	07.45 – 16.00 uur	(0,5 uur schaft)	
4 weken	ma t/m vrij 17 dagen à 7,75 uur à 35%	15.45 – 24.00 uur	(0,5 uur schaft)	= 46,1125
2 weken	ma t/m vrij 8 dagen à 7,75 uur à 45%	23.45 – 08.00 uur	(0,5 uur schaft)	= 27,90

Collectieve Arbeidsovereenkomst DFDS SEAWAYS B.V.  
1-1-2015 tot en met 31-12-2017

Zaterdag dagdiensten	07.45 – 16.00 uur	(0,5 uur schaft)	
Zaterdag avonddiensten	15.45 – 24.00 uur	(0,5 uur schaft)	
+ nacht op vrijdag	23.45 – 08.00 uur	(0,5 uur schaft)	
	5 x 7,75 uur à 60%		= 23,25
Zondag dagdiensten en	07.45 – 16.00 uur of	(0,5 uur schaft)	
Avonddiensten	15.45 – 24.00 uur	(0,5 uur schaft)	
	3 x 7,75 uur à 100%		= 23,25
<b>Totaal</b>			<b>= 120,5125</b>

Bruto aantal uren per 10 weken:

$$10 \times 38,75 = 387,50$$

$$120,5125$$

$$\text{Toeslag} \frac{\quad}{387,50} \times 100\% = 31,1\%$$

$$387,50$$

Onderstaand de herberekening van het rooster, zoals dat van toepassing is voor de werknemers waar de nachtdiensten door dag- en avonddiensten worden vervangen (50/ 50).

		weken	dagen	uren	%	totaal%
6 weken ma/vrij	07.00 – 15.30	6	5	1	0.45	13.5
6 weken ma/vrij	15.30 – 23.45	6	5	7	0.35	73.5
1 weken ma/vrij	07.00 – 15.30	1	4	1	0.45	1.8
1 weken di/vrij	15.30 – 23.45	1	5	7	0.35	12.25
Zaterdag	08.00 – 16.30	6	1	7.75	0.60	27.9
Zondag		4	1	7.75	2	62
<b>Totaal</b>						<b>190.95</b>

542.5 ploegenpremie per maand

**35.20%**

**Schema C1** van artikel C2:

**Inclusief nachtdienst**



Collectieve Arbeidsovereenkomst DFDS SEAWAYS B.V.  
1-1-2015 tot en met 31-12-2017

			<b>weken</b>	<b>dagen</b>	<b>uren</b>	<b>%</b>	<b>totaal %</b>
6 weken ma/vrij	07.00 – 15.30		6	5	1	0.45	13.5
6 weken ma/vrij	15.30 – 23.45		6	5	7	0.35	73.5
2 weken di/za	03.00 –		2	4	5	0.45	18.00
	11.15		2	1	7.75	0.60	9.30
Zaterdag	08.00 – 16.30		5	1	7.75	0.60	23.25
<b>Totaal</b>							<b>137.55</b>

542.5 ploegenpremie per maand **25.35%**

			<b>weken</b>	<b>dagen</b>	<b>uren</b>	<b>%</b>	<b>totaal %</b>
6 weken ma/vrij	07.00 – 15.30		6	5	1	0.45	13.5
6 weken ma/vrij	15.30 – 23.45		6	5	7	0.35	73.5
2 weken di/za	03.00 –		2	4	5	0.45	18.00
	11.15		2	1	7.75	0.60	9.30
Zaterdag	08.00 – 16.30		5	1	7.75	0.60	23.25
Zondag			4	1	7.75	2.0	62.00
<b>Totaal</b>							<b>199.55</b>

542.5 ploegenpremie per maand **36.78%**

**Schema C2** van artikel C2:

			<b>weken</b>	<b>dagen</b>	<b>uren</b>	<b>%</b>	<b>totaal %</b>
5 weken ma/vrij (dagdienst)	07.00 – 15.30		5	5	1	0.45	11.25
1 weken ma/vrij (dagdienst)	11.30 – 20.00		1	4	4	0.35	5.60
6 weken ma/vrij (avonddienst)	15.30 – 23.45		6	5	7	0.35	73.5
2 weken di/za (nachtdienst)	03.00 –		2	4	5	0.45	18.00
	11.15		2	1	7.75	0.60	9.30

Collectieve Arbeidsovereenkomst DFDS SEAWAYS B.V.  
1-1-2015 tot en met 31-12-2017

Zaterdag	08.00 16.30	–	5	1	7.75	0.60	23.25
Zondag	08.00 16.30	–	4	1	7.75	2.0	62.00
<b>Totaal</b>							<b>202.900%</b>

542.5 ploegenpremie per maand **37.40%**

**Schema E** van artikel C2:

				<b>Toeslag uren</b>
26 weken	ma t/m vr 30 dagen à 1 uur à 45%	07.00-15.30	0.75 uur schaft	13.5
3 weken	ma t/m vr 15 dagen à 4 uur à 35%	12.30-21.00	0.75 uur schaft	21
Totaal				34.5

Bruto aantal uren per 9 weken:

$$9 \times 38,75 = 348,75$$

$$\text{Toeslag: } \frac{34,5}{348,75} \times 100\% = 9,89\%$$

**Schema F** van artikel C2:

				<b>Toeslag uren</b>
1 week	ma t/m vr 5 dagen à 1,5 uur à 45%	06.30-15.00	0.75 uur schaft	3.375
1 week	ma t/m vr 5 dagen à 5,25 uur à 35%	13.30-22.00	0.75 uur schaft	9.1875
<b>Totaal</b>				<b>12.5625</b>

Bruto aantal uren per 2 weken:

$$2 \times 38.75 = 77.5$$

$$\text{Toeslag: } \frac{12.5625}{77.5} \times 100\% = 16.21\%$$

<b>Overwerk op zaterdag 1 maal per 4 weken geeft een overwerktoeslag per maand van:</b>			
7,75	0,89	6,8975	per 4 weken
		7,4722	per maand

Aangezien voor deze zaterdagen sprake is van overwerkbetaling, bestaat er geen recht op een compensatiedag voor deze arbeid in overwerk op zaterdag.

## **BIJLAGE B IV: PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN**

Er is een Stichting Veilige Haven die ten doel heeft: het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Nederlandse zeehavens. De stichting wil daarvoor onder andere de volgende middelen inzetten en zo nodig ontwikkelen: het Veiligheids Certificaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media).

Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van werknemerszijde (FNV) en drie leden van werkgeverszijde (werkzaam in een leidinggevende positie in een bedrijf in een Nederlandse zeehaven). De financiële middelen van de stichting bestaan uit: bijdragen van werkgevers, bijdragen van de overheid en andere baten. Partijen bij deze CAO stellen vast en komen overeen:

- Dat het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag te allen tijde van het grootste belang is;
- Dat de Stichting Veilige Haven een nuttig platform is om ten behoeve van bedrijven in de Nederlandse zeehavens middelen en instrumenten te ontwikkelen die hieraan kunnen bijdragen.
- Dat de werkgever daarom jaarlijks een door het bestuur van de Stichting Veilige Haven op grond van een activiteitenplanning en bijbehorende begroting vast te stellen en bekend te maken bedrag (per werknemer vallend onder deze CAO zal doneren aan de Stichting Veilige Haven.
- Dat het opnemen van dit protocol in de CAO door de werkgever gemeld wordt aan het secretariaat van de Stichting Veilige Haven (contributie 2015: Eur 70,-). Deze melding is van belang voor de korting die in dat geval kan worden verleend op de prijzen voor eventuele deelname van werknemers, vallend onder deze CAO, aan de e-learning cursus die de stichting aanbiedt voor het VCH en voor deelname van deze werknemers aan de examens voor het VCH. Deze melding is eveneens van belang voor de communicatie vanuit de stichting aan de contribuerende bedrijven.

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

De werkgever is bereid onder voorwaarde deel te nemen aan een sector cao voor de RoRo sector in Rotterdam en omgeving. Deze cao dient de minimum arbeidsvoorwaarden voor de sector te regelen. Voorwaarde is dat deze cao (regionaal) algemeen verbindend kan worden verklaard. Participanten aan werkgeverszijde dienen, naast DFDS Seaways B.V., in ieder geval te zijn: P&O Ferries, Stena Line Stevedoring en DFDS. Het is aan FNV en aan de werkgever om deze participanten bereid te vinden om gezamenlijk een cao met FNV aan te gaan. Indien de AVV niet wordt gerealiseerd, zal wederom worden overgegaan naar een bedrijfscao voor DFDS.

DFDS zal een actieve bijdrage leveren aan een veiligheidsplatform, waarbij vertegenwoordigers van verschillende stuwadoorsbedrijven tweemaal per jaar met vakorganisaties praten over veilig werken bij de bedrijven in de Rotterdamse haven.

Op dit moment heeft DFDS geen duidelijk beeld bij de doelstellingen, mogelijkheden en voordelen / nadelen van een O & O fonds. DFDS is bereid om de looptijd van deze cao te gebruiken om deze doelstellingen, mogelijkheden, voordelen / nadelen, visie en eventuele financiële bijdrage verder te onderzoeken, waarbij op voorhand voor DFDS vaststaat dat eventuele financiële bijdragen van DFDS uitsluitend ten goede komen aan de Rotterdamse RoRo sector. DFDS is bereid mee te werken aan het sectoraal tot stand brengen van een arbo catalogus en een ongevallen registratiesysteem voor de RoRo sector.

De werkgever reserveert per jaar een bedrag van € 25,00 per werknemer vallend onder deze cao voor internationaal vakbondswerk. Dit geld zal door de werkgever worden afgezonderd en op verzoek van de werknemersorganisatie voor een nader aan te wijzen internationale activiteit beschikbaar worden gesteld.

Pensioenen; Overgang werknemers van de Optas B- regeling naar de Optas A- regeling.

Voor de bekostiging van deze operatie worden achtereenvolgens de volgende financieringsbronnen gebruikt:

A. Bijdragen uit stap 3 van de SVBPVH

Voor de overgang van de B naar de A- regeling worden de bedragen uit stap 3 van de SVBPVH aangewend, dit is een bedrag van € 2.000,00 per B – deelnemer per jaar.

**B. Aanwenden STIVU – bijdrage werkgever vanaf 1 januari 2012.**

Uit artikel A 24 van de cao volgt dat voor werknemers uit geboortejaren 1942 tot en met 1949 een premie van 4% is geheven. Op het loon van de werknemers is 1% daarvan ter zake ingehouden. Uit het akkoord van 1996 volgt dat door de werknemers is afgezien van loonsverhoging om de 3% aan de werkgever te compenseren. Feitelijk is er dus sprake van werknemers gelden. Deze STIVU gelden vanaf 1 januari 2012 worden aangewend voor zover de bijdrage uit financieringsbron A niet toereikend is.

Voor DFDS is van toepassing dat het werkgeversdeel 2,8% van de loonsom inclusief overwerk bedraagt. Partijen zijn overeengekomen dat gekozen wordt voor de door AON berekende variant waarbij de bruto staffel 3 (staffelbesluit 2003) wordt gebracht op 91,9%. Dit komt overeen met 100% van de netto staffel 2 (staffelbesluit 2009). De kosten bedragen jaarlijks (naast de bijdrage uit stap 3 SVBPVH) 1,1% van de loonsom inclusief overwerk. Nu de beschikbare STIVU gelden 2,8% van de loonsom bedragen, resteert er nog 1,7% van de loonsom (inclusief overwerk) per jaar.

**BIJLAGE B V: NADERE UITWERKING / TOEPASSING OVERWERK OP ZONDAG (EX ARTIKEL C2, SCHEMA C)**

De werkgever heeft vanaf 1 juli 2011 iedereen, werkzaam volgens schema C uit artikel C2 van deze cao, gegarandeerd te kunnen overwerken op zondag. Hierdoor is er geen sprake meer van garantiebetalingen en de onzekerheid over wel of geen compensatiedag; iedereen die komt werken op zondag heeft recht op de overwerkbetaling en de compensatiedag.

Uitvoering van de afspraak;

Indien men niet overwerkt op zondag (vakantie) vervalt de overwerkbetaling van 9.3% (7.75 uur \*1.20 [200%]) en de compensatiedag. Het blijft immers overwerk. Er bestaat dan de mogelijkheid om de compensatie dag te vervangen voor een vrije dag (bij ziekte zal het recht op de overwerkbetaling blijven bestaan).

Om onduidelijkheid voor de werknemers te voorkomen zal de 9.3% voor een niet gewerkte zondag niet van de ploegentoeslag worden afgetrokken en wordt er het volgende alternatief geboden:

De waarde van de niet gewerkte zondag overwerk wordt van het bovenwettelijke vakantiedagen saldo afgetrokken. In het geval de werknemer niet meer over bovenwettelijke vakantiedagen beschikt, zal er wel worden overgegaan tot het verminderen van de ploegentoeslag met 9.3%.

Wegens de aard van ADV dagen komen deze niet in aanmerking voor het compenseren van een niet gewerkte zondag, ADV dagen kunnen niet worden uitbetaald of meegenomen naar het volgende jaar.

Andere vrije dagen welke in de CAO staan vermeld (bv voor oudere werknemers) zijn uitgesloten van de bovenstaande regeling, daar deze dagen een specifiek doeleinde dienen.

### **Berekening in geval van vakantiedagen**

#### Waarde van 1 vakantieuur

Maandsalaris x 12

Vakantiegeld (maandsalaris x 1.3)

Ploegentoeslag (25.35%)

(Totaal/ werkbare dagen voor lopend jaar ) = waarde van 1 vakantiedag /  $7 \frac{3}{4}$  =  
waarde van 1 vakantie uur

#### Waarde van 1 dag overwerk op zondag

$(9.3\% \times \text{maandsalaris}) + ((9.3\% \times \text{maandsalaris}) \times \text{werkgeversbijdrage pensioen (persoonsgebonden)})^{**}$  = waarde van een zondag overwerken.

\*\* Voor werknemers binnen de A-regeling wordt pensioen betaald over overwerk. Voor deze mensen wordt de werkgeversbijdrage pensioen in mindering gebracht.

Er wordt dus wel pensioen opgebouwd over de 9.3%, de kosten worden enkel volledig betaald door de werknemer. (Voor de mensen in de B-regeling is dit niet van toepassing, binnen deze regeling wordt geen pensioen opgebouwd over overwerk)

**Voorbeeld:**

Bruto jaarsalaris:	€ 2.992,50 x 12 =	€ 35.910,00
Vakantiegeld:	€ 2.992,50 x 1.3 =	€ 3.890,25
Ploegtoeslag:	€ 35.070 x 25.35% =	<u>€ 8.890,25</u>
		€ 48.690,50

Waarde van 1 vakantieuur

€ 48.690,50 / 260\* = € 187.27 / 7 ¼ = € 24.16 per uur.

\* 260: aantal werkbare dagen 2011. Voor 2012 bedraagt het aantal werkbare dagen 261.

Waarde van 1 dag overwerk op zondag:

9.3% x € 2.992,50 + ((9.3% x 2992.50) x 5.85%) = € 294.58

(de 5,85% is een voorbeeld; het percentage is voor een ieder verschillend)

Hoeveelheid benodigde vakantieuuren voor 1 dag overwerk op zondag:

€ 294.58 / € 24.16 = 12.19 vakantieuuren.

**BIJLAGE B VI: ONDERHANDELINGSRESULTAAT DFDS SEAWAYS 23  
JUNI 2015**

DFDS Seaways (hierna "DFDS") en FNV ( verder "partijen") hebben op dinsdag 23 juni 2015 overleg gevoerd over een nieuwe CAO voor de werknemers van DFDS te Vlaardingen. Onderstaand onderhandelingsresultaat is de uitkomst van dit overleg.

**Looptijd**

De CAO wordt aangegaan voor de periode van drie jaar, 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017.

**Lonen**

Per 1 januari 2015, per 1 januari 2016 en per 1 januari 2017 worden de lonen, onverlet de Automatische Prijs Compensatie (APC) verhoogd met € 25,00 bruto per maand.



### **Reiskostenregeling**

Vanaf 1 januari 2015 blijft de vergoeding woon-werkverkeer gelijk voor medewerkers die in dienst zijn getreden uiterlijk 01 juni 2015, enkel zal de vergoeding niet hoger worden wanneer medewerkers zelf besluiten verder van de werklocatie (nu: Vlaardingen) te gaan wonen (wel lager indien medewerkers dichter bij hun werklocatie gaan wonen, anders fiscaal niet toelaatbaar).

Voor medewerkers in dienst ná 1 juni 2015 geldt een woon-werkverkeervergoeding van Eur 23,65 bruto per maand zoals reeds is opgenomen het salaris (zie bijlage B1, pagina 61 CAO).

### **Vergoeding EHBO-diploma**

Artikel A38 'BHV' toevoegen en het bedrag Eur 23,77 bruto zoals vermeld in artikel A39 & A40 te verhogen met index 0.749% en te wijzigen naar Eur 23,94 bruto.

### **Werkgelegenheidsafpraak**

Gedurende 6 jaar, ingaande 1 januari 2015 en lopende tot en met 31 december 2020, garandeert de werkgever - behalve ingeval van disfunctioneren, pensionering, beëindiging dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid of beëindiging arbeidsovereenkomst op eigen verzoek - de werkgelegenheid voor alle CAO-medewerkers die op 1 januari 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij de daling van het volume uitgedrukt in een jaarvolume, meer dan 20% bedraagt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het voorafgaande jaar.

Wanneer meer dan 20% daling van het jaarvolume aan de orde is, zal de werkgever trachten om onder andere via collegiale uitleen met bedrijven actief in de sector, werkzekerheid te blijven bieden aan de DFDS 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.

De uitgeleende werknemer blijft in dienst van het bedrijf, behoudt zijn arbeidsvoorwaarden en loonperspectief en zal, zodra er ruimte is terugkeren naar de eigen werkgever.

Wanneer er sprake is van overcompleteheid en uitleen niet mogelijk is, zal overleg volgen met de betrokken vakbonden over de noodzaak om personeel af te laten vloeien. In ieder geval zal dan de kantonrechttersformule van voor 2009 van toepassing zijn.

### **Nieuw rooster**

Partijen hebben in overleg een nieuw rooster opgesteld dat per 1 september 2015 zal worden ingevoerd. Dit rooster is als bijlage toegevoegd aan dit onderhandelingsresultaat en is daar onlosmakelijk mee verbonden. De met dit rooster gepaard gaande bruto toeslag bedraagt 0,58% bovenop de bestaande toeslag.

Er wordt een tussendienst gecreëerd eens per 14 weken vanuit de dagdienst. Door het verschuiven van uren in de dagdienst is bij aanvang dienst (07h:00) minder mankracht aanwezig. De kaderleden hebben aangegeven dat de informeel gemaakte afspraken met de nachtdienstploeg worden geschrapt. Dit betekent dat de nachtdienstploeg van 07h:00 tot 07h:30 pauze heeft en hierna zal worden ingezet zodat deze afvaart niet in gevaar komt en er voldoende mankracht is.

Medio december 2015 zal een evaluatie plaatsvinden met de kaderleden van FNV en zal worden gezien of het rooster aan de verwachtingen voldoet. Zo dat niet het geval is, zal worden teruggekeerd naar het rooster met bijbehorende ploegentoeslag van vóór 1 september 2015.

### **Inhuur**

De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze CAO, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel ingehuurd worden bij RPS. Als RPS aantoonbaar niet kan leveren kan in overleg met de kaderleden van de vakbondsafdeling FNV elders worden ingehuurd.

De bepaling met betrekking tot het belonen van inhuurkrachten is niet van toepassing op werknemers die bij RPS worden ingehuurd.

Er wordt niet meer dan 20% per week ingehuurd gerekend naar het aantal medewerkers van DFDS dat in die week werkzaam is. DFDS mag middelen per maand met dien verstande dat wanneer blijkt dat er gedurende drie maanden structureel meer is ingehuurd na aftrek van zieke werknemers, DFDS het personeelsbestand zal uitbreiden met de helft van het structureel teveel ingehuurde arbeidskrachten.

Indien blijkt dat dit wordt overschreden, zal DFDS het personeelsbestand uitbreiden met de helft van het structureel meer ingehuurde aantal mensen (naar beneden af te ronden in geval van 0,5 FTE).

### **Reparatie 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, medio 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 regeling waarmee de huidige (ijkpunt oktober 2014) hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd.

### **Wend- en weerbaarheid, scholing en ontwikkeling**

In het kader van de wend en weerbaarheid worden medewerkers in de gelegenheid gesteld een opleiding te volgen zodat werknemers die dat willen zich “breed” kunnen voorbereiden op de toekomst.

Uitgangspunt is dat medewerkers de mogelijkheid krijgen om hun wend- en weerbaarheid in de meest brede zin te kunnen vergroten. Zij die hiervan gebruik wensen te maken kunnen op individuele basis verzoeken tot het volgen van opleidingen en / of cursussen die uitzicht kunnen bieden op een baan binnen of buiten de sector.

### **Niet korten**

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door DFDS gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen al dan niet exact afgeleid hiervan, zal DFDS 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 individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen).

## **Pensioenen**

### CAO tekst als volgt overeengekomen:

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. De pensioenreglementen evenals de bijbehorende addenda zijn verkrijgbaar bij Personeelszaken.

### **Periode vanaf 1 januari 2015**

Door onder meer de wens van SVBPVH in het kader van de ter beschikking stelling van Stap 3 aan de B-deelnemers zijn de premiestaffels met ingang van 1 januari 2015 gewijzigd. Tevens zijn - waar noodzakelijk - de regelingen aangepast aan het fiscale kader per 1 januari 2015. De belangrijkste kenmerken van beide regelingen zijn hieronder vermeld.

### ***A-regeling***

- Beschikbare premiereregeling.
- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden.
- Toetredingsleeftijd 20 jaar.
- Pensioen richtleeftijd 67 jaar.
- Pensioengrondslag is pensioengevend jaarsalaris minus 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 wordt gebaseerd op 94,66% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie kennisgroep 2014). De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt:

20 – 24 jaar	7,57%
25 – 29 jaar	8,80%
30 – 34 jaar	10,22%
35 – 39 jaar	11,83%
40 – 44 jaar	13,82%
45 – 49 jaar	16,09%
50 – 54 jaar	18,74%
55 – 59 jaar	22,06%
60 – 64 jaar	26,22%
65 – 66 jaar	29,82%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6.9% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 13.545). Het overige deel van de beschikbare premie alsmede 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 diensttijd 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 diensttijd vanaf 1 januari 2015 geldt per dienstjaar een percentage van 1,16% van de laatste pensioengrondslag. Voor verhogingen van de pensioengrondslag 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.

### **B-regeling**

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

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en direct voorafgaand aan de B-regeling eveneens pensioen hebben opgebouwd bij PVH.

- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 100% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie kennisgroep 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	8,0%
25 – 29 jaar	9,3%
30 – 34 jaar	10,8%
35 – 39 jaar	12,5%
40 – 44 jaar	14,6%
45 – 49 jaar	17,0%
50 – 54 jaar	19,8%
55 – 59 jaar	23,3%
60 – 64 jaar	27,7%
65 – 66 jaar	31,5%
- Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen CAO-partijen in overleg treden over de gevolgen.
- Voor de B-regeling was het niet mogelijk het volledige budget te besteden voor bruto-pensioen. Nadat een netto spaarproduct door SVBPVH is geïntroduceerd, zullen CAO-partijen nadere afspraken hieromtrent maken.

### Algemeen

De regelingen zijn in het pensioenreglement en addenda bij het reglement omschreven. Behoudens wat is toegezegd over de bijdrage van SVBPVH zijn de reglementen en de addenda leidend.

### ANW-hiaat verzekering

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

### Collectieve zorgverzekering (artikel A20 CAO)

Partijen stellen vast dat de uitvoering van de afspraak zoals verwoord in artikel A 20 CAO tot op heden niet heeft plaatsgevonden. Partijen betreuen dit ten eerste en roepen de Ondernemingsraad op deze uitvoering ter hand te nemen.

Wanneer op 1 november 2015 géén collectieve zorgkostenregeling, overeenkomstig het gestelde in artikel A 20, aan de werknemers kan worden aangeboden dan zal de regeling ingaande 1 januari 2016 wijzigen. DFDS zal dan 50% van de premie op maandelijkse basis als vaste bijdrage te vergoeden

aan de werknemer enkel. Deze bijdrage per maand kan nooit hoger zijn dan de helft van het bedrag van de maandelijkse premie van de werknemer.

Partijen hopen echter dat de oorspronkelijk beoogde regeling tot stand zal komen.

### **ANW Hiaat**

DFDS heeft een ANW-hiaatverzekering gesloten bij ASR, waarbij de premie voor eigen rekening van de werknemer is. De einddatum voor de uitkering is de AOW-gerechtigde leeftijd en het bedrag voor 2015 is Eur 14.858,00. Partijen brengen de mogelijkheid nadrukkelijk onder de aandacht van de werknemers met de aanbeveling hieraan deel te nemen.

### **Stimuleren gebruik Senioren Fit Regeling**

Partijen zijn van mening dat het zonde zou zijn wanneer de regeling niet wordt gebruikt alhoewel partijen erkennen dat het een ieders persoonlijke vrijheid is daar al dan niet gebruik van te maken.

Op dit moment ziet de regeling er voor de geboortejaren 1950-1959 als volgt uit en kan de werknemer kiezen uit twee regelingen;

- I) Gedurende 3 ½ jaar 80% werken tegen 95 % loon en 100% pensioenopbouw,
- II) Gedurende 2 ½ jaar 80% werken tegen 95 % loon en 100% pensioenopbouw en aansluitend het laatste ½ jaar 60% werken tegen 95% loon en 100% pensioenopbouw.

Vrije dagen en andere vrijetijdsregelingen worden naar rato verstrekt. Een uitzondering zal artikel B10 lid d zijn. Deze regeling houdt in dat werknemers het laatste jaar voor hun uittreden een dag per week minder zullen werken met behoud van loon. Deze regeling zal worden gekoppeld aan de SFR.

Hierdoor kunnen werknemers die voor optie I hebben gekozen het laatste jaar 60% werken tegen 95% loon en 100% pensioen opbouw.

Voor werknemers die voor optie II hebben gekozen werken zullen de dagen uit artikel B10 zodanig naar voren worden gehaald dat ook zij hetzelfde saldo dagen krijgen maar vanwege de 50% regel al eerder die dagen zullen gaan opnemen. Bij het aangaan van de regeling zal door DFDS een berekening worden uitgevoerd.

### **Vakantiewetgeving**

Hier is bepaald dat in afwijking van wat is geregeld in het Burgerlijk Wetboek de verjaringstermijn van vakantiedagen( zonder onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke dagen) op 5 jaar is gesteld. Dit houdt in dat verjaring pas aan de orde kan komen wanneer iemand 5x het jaarlijkse verlofsaldo op de lat heeft staan.

Om ouderen maximaal de kans te geven om de laatste jaren zo weinig mogelijk te werken, zal voor de geboortejaren 1950-1959 die deelnemen aan de SFR, dit verjaringstermijn van 5 jaar niet gelden en kan deze groep 10 jaar voor uittreedingsleeftijd ongelimiteerd dagen sparen en deze opnemen aan het einde van het dienstverband. Deze dagen kunnen niet bij einde dienstverband verzilverd worden. Ook hier geldt dat met het opnemen van dagen tijdens de SFR de 50% regel in acht moet worden genomen.

Die werknemers die niet deelnemen aan de SFR deelnemers hebben de mogelijkheid om volgens vakantiewetgeving zoals geldt voor CAO, 5 jaar voor uittreedingsleeftijd verlofdagen op te sparen.

Door SVBPVH wordt thans bezien welke voorzieningen voor de geboortejaren 1960 en verder kunnen worden getroffen. Zodra daar helderheid over is, zal deze regeling of een meer passende variant daarop ook voor deze groep worden ontwikkeld. Partijen zullen daar nader overleg over voeren zodra die duidelijkheid er is.

Interne bedrijfsvoering is dat het uitgangspunt is dat er geen uitbetaling van verlofdagen meer plaatsvindt, medewerkers moeten hun verlof kunnen genieten. Tevens zal de administratie geoptimaliseerd worden waarbij verschil wordt gemaakt tussen vakantiedagen, adv dagen, vervangende vrije dagen, compensatiedagen, tijd voor tijd dagen (TVT) en zal er met OR overeen worden gekomen dat bij > 40 totaalsaldo aan dagen, overwerk niet in TVT kan worden omgezet.

### **Stichting Veilige Haven**

Er is een Stichting Veilige Haven die ten doel heeft: het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Nederlandse zeehavens. De stichting wil daarvoor onder andere de volgende middelen inzetten en zo nodig ontwikkelen: het Veiligheids Certificaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media).



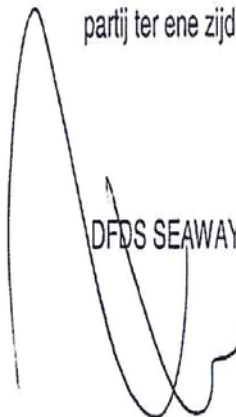


Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van werknemerszijde (FNV) en drie leden van werkgeverszijde (werkzaam in een leidinggevende positie in een bedrijf in een Nederlandse zeehaven). De financiële middelen van de stichting bestaan uit: bijdragen van werkgevers, bijdragen van de overheid en andere baten.

Partijen bij deze CAO stellen vast en komen overeen:

- Dat het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag te allen tijde van het grootste belang is;
- Dat de Stichting Veilige Haven een nuttig platform is om ten behoeve van bedrijven in de Nederlandse zeehavens middelen en instrumenten te ontwikkelen die hieraan kunnen bijdragen.
- Dat de werkgever daarom jaarlijks een door het bestuur van de Stichting Veilige Haven op grond van een activiteitenplanning en bijbehorende begroting vast te stellen en bekend te maken bedrag (per werknemer vallend onder deze CAO zal doneren aan de Stichting Veilige Haven.
- Dat het opnemen van dit protocol in de CAO door de werkgever gemeld wordt aan het secretariaat:  
van de Stichting Veilige Haven (contributie 2015: Eur 70, -). Deze melding is van belang voor de korting die in dat geval kan worden verleend op de prijzen voor eventuele deelname van werknemers, vallend onder deze CAO, aan de e-learning cursus die de stichting aanbiedt voor het VCH en voor deelname van deze werknemers aan de examens voor het VCH. Deze melding is eveneens van belang voor de communicatie vanuit de stichting aan de contribuerende bedrijven.

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

Vlaardingen, 08 juli 2015

partij ter ene zijde	partijen ter andere zijde
 DFDS SEAWAYS B.V.	 FNV te Amsterdam
<hr/> <p>R. Bosveld, Operations Terminal Director</p>  M. Mortensen Managing Director	<hr/> <p>C. Bos Bestuurder FNV</p>

Collectieve Arbeidsovereenkomst DFDS SEAWAYS B.V.  
1-1-2015 tot en met 31-12-2017

**BIJLAGE B VII: ROOSTER PER 01 SEPTEMBER 2015**

Rooster tot 1 september 2015															
bezetting weeknr	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	
maandag	avond	dag	avond	dag	avond	dag	avond	vrij	vv	cc	dag	avond	dag	avond	vrij
dinsdag	avond	dag	avond	dag	avond	dag	nacht	dag	avond	vv	avond	dag	cc	nacht	
woensdag	avond	dag	avond	dag	avond	dag	nacht	dag	avond	dag	avond	vv	avond	nacht	
donderdag	avond	vv	cc	dag	avond	dag	nacht	dag	avond	dag	avond	dag	avond	nacht	
vrijdag	avond	dag	avond	vv	cc	dag	nacht	dag	avond	dag	avond	dag	avond	nacht	
zaterdag	vrij	dag	vrij	dag	vrij	vrij	nacht	dag	vrij	dag	vrij	dag	vrij	nacht	
zondag	vrij	dag O	vrij	dag O	vrij	vrij	vrij	dag O	vrij	vrij	dag O	vrij	vrij	vrij	
	4	6	4	6	4	5	5	6	4	6	4	5	5	6	
	WEKEN		DAGEN		UREN		TOTAAL								
Dagdienst 0700 TOT 1530	6	X		5	X	1		30	45%	13.50%	PERCENTAGES				
Avonddienst 1530 TOT 2345	6	X		5	X	7		210	35%	73.500%	08.00 uur t/m 16.00 uur	0%			
Nachtdienst 0300 TOT 1115	2	X		4	X	5		40	45%	18.00%	16.00 uur t/m 24.00 uur	35%			
	2	X		1	X	7.75		15.5	60%	9.30%	24.00 uur t/m 08.00 uur	45%			
											uren op zaterdag	60%			
											uren op zondag *	200%			
Zaterdag 0800 TOT 1630	5	X		1	X	7.75		38.75	60%	23.25%	79 Totaal aantal werkdagen				
Zondag 0800 TOT 1630	4	X		1	X	7.75		31	200%	62.00%	* = zondag overwerk percentage				
											Totaal 199.550%				
Totaal aantal uren	UREN		DAGEN		WEKEN			189.330%							
	7.75		x 5		x14		=	542.5	x100 % =		36.78%				
Rooster vanaf 1 september 2015															
bezetting weeknr	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	AVOND	DAG	
maandag	avond	dag	avond	dag	avond	dag	vv	vv	cc	dag	avond	dag	avond	vv	
dinsdag	avond	dag	avond	dag	avond	dag	nacht	dag L	avond	vv	avond	dag	cc	nacht	
woensdag	avond	dag	avond	dag	avond	dag	nacht	dag L	avond	dag	avond	vv	avond	nacht	
donderdag	avond	vv	cc	dag	avond	dag	nacht	dag L	avond	dag	avond	dag	avond	nacht	
vrijdag	avond	dag	avond	vv	cc	dag	nacht	dag L	avond	dag	avond	dag	avond	nacht	
zaterdag	vrij	dag	vrij	dag	vrij	vrij	nacht	dag	vrij	dag	vrij	dag	vrij	nacht	
zondag	vrij	dag O	vrij	dag O	vrij	vrij	vrij	dag O	vrij	vrij	vrij	dag O	vrij	vrij	
	4	6	4	6	4	5	5	6	4	6	4	5	5	6	
	WEKEN		DAGEN		UREN		TOTAAL								
Dagdienst 0700 TOT 1530	5	X		5	X	1		25	45%	11.25%	PERCENTAGES				
Dagdienst 1x 1130 TOT 2000	1	X		4	X	4		16	35%	5.60%	08.00 uur t/m 16.00 uur	0%			
Avonddienst 1530 TOT 2345	6	X		5	X	7		210	35%	73.500%	16.00 uur t/m 24.00 uur	35%			
Nachtdienst 0300 TOT 1115	2	X		4	X	5		40	45%	18.00%	24.00 uur t/m 08.00 uur	45%			
	2	X		1	X	7.75		15.5	60%	9.30%	uren op zaterdag	60%			
											uren op zondag	200%			
Zaterdag 0800 TOT 1630	5	X		1	X	7.75		38.75	60%	23.25%	70 Totaal aantal werkdagen				
Zondag 0800 TOT 1630	4	X		1	X	7.75		31	200%	62.00%					
											Totaal 202.900%				
Totaal aantal uren	UREN		DAGEN		WEKEN			202.900%							
	7.75		x 5		x14		=	542.5	x100 % =		37.40%				
Pauze Dagdienst 45 min. Van 10.45 uur t/m 11.30 uur Pauze Late Dagdienst 45 min. Van 16.30 uur t/m 17.15 uur Pauze Avonddienst 30 min. Van 18.00 uur t/m 18.30 uur Pauze nachtdienst 30 min. Van 07.30 uur t/m 08.00 uur															