

CAO

1 OKTOBER 2017 - 31 DECEMBER 2020



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING

HOOFDLIJNEN SOCIAAL BELEID	6
---	---

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN	7
----------------------------------	---

Artikel 1 Definities	7
Artikel 2 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	8
Artikel 3 Vaststelling van de loon en arbeidsvoorwaarden	8
Artikel 4 Afwijkende regelingen	9
Artikel 5 Aanvullingen en wijzigingen van de loon en arbeidsvoorwaarden	9
Artikel 6 Inkomensontwikkeling	9
Artikel 7 Prijsindexering	10
Artikel 8 Werkzekerheid	10
Artikel 9 Verplichtingen van de werkgever	11
Artikel 10 Fusies en reorganisaties	11
Artikel 11 Verplichtingen van de medewerkers	11
Artikel 12 Verbod op nevenactiviteiten	11

HOOFDSTUK II

DIENSTVERBAND	12
----------------------------	----

Artikel 13 Proeftijd	12
Artikel 14 Einde dienstverband	12
Artikel 15 Pensioenregeling	12
Artikel 16 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid	12
Artikel 17 Anciënniteitdatum	12
Artikel 18 Deeltijdwerk	13
Bijlage Werkgroep duurzame inzetbaarheid	14

HOOFDSTUK III

BEDRIJFSTIJD, ARBEIDSDUUR EN WERKSCHEMA'S	15
--	----

Artikel 19 Bedrijfstijd	15
Artikel 20 Arbeidsduur	15
Artikel 21 Schafptijden	15
Artikel 22 Arbeidsduurverkorting	16
Artikel 23 Werkschema's	17
Artikel 24 Feestdagen	18
Artikel 25 Overwerk	19
Artikel 26 Verlengen	19

HOOFDSTUK IV

FUNCTIE- EN BELONINGSGEBOUW	20
--	----

Artikel 27 Salarissen	20
Artikel 28 Tewerkstelling medewerkers	20
Artikel 29 Functielijst I	21
Artikel 30 Functielijst I en Functielijst II - Opleiding	25
Artikel 31 Functielijst II Technische Onderhoudsdienst	26
Artikel 32 Functielijst III	28
Bijlage Werkgroep Functielijst II (TOD)	31

HOOFDSTUK V

TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	32
Artikel 33 Vermenigvuldigingsfactor (VF).....	32
Artikel 34 Haventoeslag	32
Artikel 35 Schematoeslag.....	33
Artikel 36 Nachtdiensttoeslag.....	34
Artikel 37 Overplaatsingtoeslag	34
Artikel 38 Vakantietoeslag.....	34
Artikel 39 Instructeur – respectievelijk Leermeestertoeslag.....	35
Artikel 40 Functielijst III toeslag (alleen voor medewerkers werkzaam in de operationele sector).....	35
Artikel 41 Vergoeding vervanging Meewerkend Voorman TOD	35
Artikel 42 Feestdagtoeslag	35
Artikel 43 Feestdagenvergoeding voor het zich beschikbaar houden.....	36
Artikel 44 Overwerktoeslag	36
Artikel 45 Reiskostenvergoeding.....	37
Artikel 46 Beambte Gevaarlijke Stoffen toeslagen	37
Artikel 47 Correctiedagen.....	37
Artikel 48 Regeling consignatie.....	38
Artikel 49 Vergoeding EHBO diploma/persluchtmasker/schakelbevoegdheid/BHV	38
Artikel 50 Dienstjubileum.....	39
Artikel 51 Uitkering aan nagelaten betrekkingen	40
Artikel 52 Ziektekostenverzekering.....	40
Artikel 53 WGA-premie	40
Artikel 54 Persoonlijk Budget.....	40
Artikel 55 Opschakelvergoeding V-dienst	41

HOOFDSTUK VI

ARBEIDSONGESCHIKTHEID	42
Artikel 56 Ziekte- en verzuimrichtlijnen.....	42
Artikel 57 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.....	42
Artikel 58 Re-integratie.....	43
Artikel 59 WIA-beleid	44
Artikel 60 Mogelijke te ontvangen uitkeringen.....	45
Artikel 61 Verhaalsrecht werkgever voor doorbetaald loon.....	45
Artikel 62 Volmacht ontvangen uitkeringen.....	45

HOOFDSTUK VII

VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU	46
Artikel 63 Algemeen	46
Artikel 64 Verplichtingen van de werkgever.....	46
Artikel 65 VCH.....	46
Artikel 66 Verplichtingen van de medewerker	46

HOOFDSTUK VIII

VERLOF	47
Artikel 67 Vakantieregeling	47
Artikel 68 Extra vrije dagen voor medewerkers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd.....	48
Artikel 69 Extra vrije (90%-)dagen voor medewerkers van 55 jaar tot en met 64 jaar.....	49
Artikel 70 Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur voorafgaande aan de volledige pensionering voor medewerkers Functielijst I, II en III (OVA).....	49
Artikel 71 AOW	50
Artikel 72 Kort verzuim	50

Artikel 73	Organisatieverlof.....	52
Artikel 74	Zwangerschapsverlof.....	52
Artikel 75	Onbetaald verlof	53
HOOFDSTUK IX		
	PENSIOENEN, STIVU EN ECT-VUT.....	54
BIJLAGE I		
	BELONINGSGEBOUW PER 1-10-2017	56
BIJLAGE II		
	REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN.....	62
BIJLAGE III		
	REGELING VAKANTIEWERKERS.....	63
BIJLAGE IV		
	VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER.....	66
BIJLAGE V		
	5%-REGELING.....	67
BIJLAGE VI		
	RICHTLIJNEN DIE GELDEN BIJ DE UITVOERING VAN ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING- EN RE-INTEGRATIETRAJECTEN INZAKE FUNCTIELIJST I-FUNCTIES	68
BIJLAGE VII		
	VAKBEWEGING EN ONDERNEMING	70
BIJLAGE VIII		
	GESCHILLEN.....	72
BIJLAGE IX		
	ECT-SELECT.....	73
BIJLAGE X		
	PROTOCOL CAO-AFSPRAKEN ECT-CAO 2017 - 2020	78
BIJLAGE XI		
	WERKZEKERHEIDSAKKOORD CONTAINERSECTOR ROTTERDAM	83



BLADERTIP VOOR DE DIGITALE VERSIE VAN DEZE CAO:

Klik in de inhoudsopgave op een onderwerp om naar de betreffende pagina te gaan.

Om terug te keren naar de inhoudsopgave klik je onderaan de pagina's op 'CAO 1 OKTOBER 2017 - 31 DECEMBER 2020'.

De ondergetekenden:

Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V., allen gevestigd te Rotterdam,

IIA FNV sector havens, gevestigd te Utrecht,

IIB CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

verklaren hierbij, conform de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, met ingang van 1 oktober 2017 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor medewerkers van Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V., zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.

INLEIDING

HOOFDLIJNEN SOCIAAL BELEID

- A. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op zijn gericht een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- B. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de medewerkers 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 invloed uit te oefenen.
- C. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de medewerker de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.

Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:

- 1. Het bevorderen van een zodanige interne communicatie dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is.
- 2. Het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie van nieuwe medewerkers.
- 3. Het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van de onderneming rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel.
- 4. Het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholings-programma's.
- 5. Het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden.

De strategie van het personeelsbeleid wordt mede ingevuld vanuit het concept Sociale Innovatie. Hiermee wil de werkgever uitdragen dat de medewerkers een kritische succesfactor zijn voor het realiseren van de bedrijfsdoelstellingen. De ECT-CAO is een belangrijk instrument bij de beleidsvorming op het terrein van Sociale Innovatie.

- D. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te zullen 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 loopbaanbeleid van de werkgever.
- E. Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

Werkgever:

Partij ter ene zijde, te weten Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V. (ECT).

Werknemersorganisaties:

Partijen ter andere zijde, te weten FNV sector havens en de CNV Vakmensen.

Werkgeversorganisatie:

AWVN.

Partijen:

Werkgever en werknemersorganisaties.

Medewerker:

De mannelijke of vrouwelijke medewerker, in dienst van de werkgever, van wie de functie in één van de Functielijsten I, II of III is opgenomen.

Medewerker werkzaam in de operationele sector:

De medewerker van wie de functie is opgenomen in de Functielijst I of de Functielijst II.

Medewerker werkzaam in de beambte sector:

De medewerker van wie de functie is opgenomen in de Functielijst III.

Ondernemingsraad:

Overlegorgaan, zoals omschreven in de Wet op de ondernemingsraden, opererend binnen de onderneming.

Werkschema:

Een met de Ondernemingsraad overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.

Spil:

Een groep medewerkers die een bepaald rooster loopt (bijvoorbeeld E-1) binnen een bepaald werkschema (bijvoorbeeld E-dienst).

Roostervrije dag:

Een binnen het rooster vallende dag waarop geen werkzaamheden worden verricht.

Dienst:

Tijdsduur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.

Maand:

Kalendermaand.

Basmaandsalaris:

Het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief schematoeslag.

Schemamaandsalaris:

Basmaandsalaris plus eventuele vermenigvuldigingsfactor, haventoeslag, persoonlijke toeslag en schematoeslag.

Schematoeslag:

Toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema.

Persoonlijke toeslag:

Persoonlijk basismaandsalaris exclusief schematoeslag.

Een persoonlijke toeslag kan slechts worden opgeheven in geval van een functionele promotie waarbij een deel van of de gehele persoonlijke toeslag wordt verrekend met het nieuwe basismaandsalaris. Eén en ander houdt in dat alle looncomponenten zoals onder andere pensioen, initiële loonsverhoging, prijscompensatie, vakantiegeld, overwerk, correctiedagen, etc. van toepassing zijn op het persoonlijk basismaandsalaris.

Overwerk:

Tewerkstelling van medewerkers op tijden en dagen buiten het voor hen geldende rooster op basis van een voltijds dienstverband.

Uurloon:

0,57% van het basismaandsalaris, exclusief toeslagen, behalve een eventuele persoonlijke toeslag.

Partner:

De wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner, of de partner met wie de medewerker blijkens een schriftelijke verklaring (uittreksel gemeenschappelijke basisadministratie van het bevolkingsregister) duurzaam samenwoont op hetzelfde adres dan wel blijkens een notarieel samenlevingscontract duurzaam samenwoont op hetzelfde adres.

Artikel 2 *Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst*

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 oktober 2017 tot en met 31 december 2020.

De overeenkomst kan door partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste drie maanden. Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

Indien geen van de partijen de overeenkomst opzegt, wordt deze stilzwijgend verlengd met de duur van één jaar. Ook in dit geval geldt voor de beëindiging een opzegtermijn van ten minste drie maanden. Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

Artikel 3 *Vaststelling van de loon en arbeidsvoorwaarden*

De loon en arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze overeenkomst, alsmede de aan deze overeenkomst gehechte en overeenkomstig het bepaalde in Artikel 5 - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 4 Afwijkende regelingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland of in geval van tussentijdse wetswijzigingen, kan van deze loon en arbeidsvoorwaarden-regeling worden afgeweken, indien hierover tussen partijen overeenstemming is bereikt.

Partijen zijn zich ervan bewust dat sprake is van een langere looptijd van de ECT-CAO. Met het oog op de langere looptijd wordt benadrukt dat partijen een beroep kunnen doen op Artikel 4 in het geval van ingrijpende overheidsmaatregelen.

Artikel 5 Aanvullingen en wijzigingen van de loon en arbeidsvoorwaarden

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van algemeen overleg over de in deze overeenkomst genoemde en door partijen gewaarmerkte loon en arbeidsvoorwaarden, worden deze gewijzigde of nieuwe loon en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze overeenkomst gehecht en door partijen gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 6 Inkomensontwikkeling

A. Handhaving van de automatische prijscompensatie

- In verband met “schoonmaken” worden de lonen per 1 oktober 2017 met 1,44% verhoogd.
- Het systeem van automatische prijscompensatie wordt gecontinueerd in de ECT-CAO ingaande 1 oktober 2017.
- Voor de ECT-CAO ingaande 1 oktober 2017 geldt het CPI afgeleid prijsindex 2015 = 100 van september 2017 (= 101.97) als uitgangspunt.

B. Initiële loonsverhoging

De salarisschalen worden als volgt aangepast:

- 1 mei 2018: een structurele verhoging van 1,5%;
- 1 mei 2019: een structurele verhoging van 1,3%;
- 1 mei 2019: een structurele verhoging van 0,2% indien het deepsea / feeder volume boven de 3,8 miljoen moves blijft (gemeten van 1 mei 2018 tot en met 30 april 2019);
- 1 mei 2020: een structurele verhoging van 1%;
- 1 mei 2020: een structurele verhoging van 0,5% indien het deepsea / feeder volume boven de 3,8 miljoen moves blijft (gemeten van 1 mei 2019 tot en met 30 april 2020).

C. Eenmalige uitkering:

- Bij de totstandkoming van de CAO voor 31 december 2017 een uitkering van € 1.750,- bruto pro rato.

D. Resultaatafhankelijke uitkeringen pro rato uit te keren:

Maart 2019:

€ 1.000,- bruto indien het deepsea / feeder volume boven de 3,8 miljoen moves blijft gemeten van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 of

€ 1.250,- bruto indien het deepsea / feeder volume boven de 4,0 miljoen moves blijft gemeten van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 of

€ 1.500,- bruto indien het deepsea / feeder volume boven de 4,2 miljoen moves blijft gemeten van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018.

Maart 2020:

€ 1.000,- bruto indien het deepsea / feeder volume boven de 3,8 miljoen moves blijft gemeten van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 of

€ 1.250,- bruto indien het deepsea / feeder volume boven de 4,0 miljoen moves blijft gemeten van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 of

€ 1.500,- bruto indien het deepsea / feeder volume boven de 4,2 miljoen moves blijft gemeten van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

Artikel 7 Prijsindexering

- A. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zal bij iedere 2% stijging van het CPI afgeleid prijsindex 2015 = 100, een verhoging van 2% op het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen worden toegekend, tenzij door partijen hieraan een andere bestemming wordt gegeven.
- B. Stijgen gedurende de periode 1 oktober 2017 t/m 31 december 2020 de kosten van het levensonderhoud met 2% boven het CPI afgeleide prijsindexcijfer van september 2017, dan worden - ingaande de tweede maand volgend op die, waarin dit indexcijfer werd overschreden - het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen, tenzij anders overeengekomen, met een toeslag van 2% verhoogd; een eventuele volgende overschrijding dienovereenkomstig.
- C. Bij een daling van de kosten van het levensonderhoud zal bij iedere 2% daling van het CPI afgeleid prijsindex 2015 = 100, bij overschrijding waarvan voor het laatst een toeslag volgde, een vermindering van het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen, tenzij anders overeengekomen, plaatsvinden met 2%.
- D. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt steeds van het voorlopige CPI afgeleid prijsindex 2015 = 100 uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

Artikel 8 Werkzekerheid

Het Werkzekerheidsakkoord containersector Rotterdam maakt onderdeel uit van de ECT-CAO en wordt als bijlage aan de ECT-CAO toegevoegd. ECT garandeert, behoudens disfunctioneren, gedurende de looptijd van de ECT-CAO de werkgelegenheid voor alle CAO-medewerkers die op 31 maart 2013 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij de daling van het volume op de ECT Maasvlakte Terminals, uitgedrukt in een jaarvolume, meer dan 20% daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in 2012. In dat geval zal ECT trachten om onder andere via collegiale uitleen (aan bedrijven actief in de grootschalige containeroverslag op de Maasvlakte) werkzekerheid te blijven bieden aan de ECT-medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. Bij de gesprekken hierover met de Vakbonden wordt de kanton-rechtersformule van 2012 gehanteerd.

Artikel 9 *Verplichtingen van de werkgever*

De werkgever verbindt zich tegenover de werknemersorganisaties de medewerkers op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten dan de in Artikel 3 genoemde.

De werkgever zal voor het verrichten van draaiende en besturende werkzaamheden, opgenomen in de Functielijst I en voor alle functies uit Functielijst II uitsluitend medewerkers in dienst nemen die tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een arbodienst.

Artikel 10 *Fusies en reorganisaties*

Onverminderd het gestelde in het SER-besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de ondernemingsraden informeert de werkgever ingeval van fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, die gevolgen hebben voor de medewerkers, de werknemersorganisaties, teneinde in onderling overleg tot een sociale begeleidingsregeling te komen.

De werknemersorganisaties zullen onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 11 *Verplichtingen van de medewerkers*

De werknemersorganisaties verbinden zich tegenover de werkgever dat hun leden bij ECT voor het verrichten van arbeid aan de werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in Artikel 3 genoemde.

Artikel 12 *Verbod op nevenactiviteiten*

De medewerker mag geen werkzaamheden in loondienst van derden verrichten, op enigerlei wijze handel drijven en/of diensten verlenen, tenzij daartoe door of namens de directie schriftelijk toestemming is verleend.

HOOFDSTUK II

DIENSTVERBAND

Artikel 13 Proeftijd

Bij een dienstverband van onbepaalde tijd gelden de eerste twee maanden als proeftijd (Artikel 7: 652 BW).

Bij een dienstverband van korter dan twee jaren geldt de eerste maand als proeftijd (Artikel 7: 652 BW).

Bij een dienstverband van langer dan twee jaren gelden de eerste twee maanden als proeftijd (Artikel 7: 652 BW).

Artikel 14 Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen tussen de werkgever en de medewerker, eindigt het dienstverband van de medewerker zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Voorts kunnen zowel de werkgever als de medewerker het dienstverband beëindigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande.

Artikel 15 Pensioenregeling

Medewerkers zijn verplicht deel te nemen aan de toepasselijke bedrijfspensioenregeling. De pensioenregeling is vastgelegd in afzonderlijke reglementen.

Artikel 16 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

Gedurende twee jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid blijft het dienstverband voortduren. Werkgever en medewerker zijn gedurende vorenbedoelde twee jaar verplicht inspanningen te verrichten teneinde (andere) passende arbeid voor de medewerker te vinden. Mocht na afloop van deze periode binnen ECT noch er buiten geen blijvende passende arbeid zijn gevonden, dan zal de werkgever het dienstverband beëindigen. Daarbij worden de wettelijke bepalingen in acht genomen. Beëindiging van het dienstverband laat de loondoorbetalingregeling als bedoeld in Artikel 57 onverlet.

Artikel 17 Anciënniteitsdatum

De indiensttredingsdatum geldt in de regel als anciënniteitsdatum, tenzij anders wordt vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

De anciënniteitsdatum is bepalend voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel, de duur van de opzegtermijn, het aantal (gewogen) dienstjaren in het kader van een ontbindingsprocedure en het aantal extra vrije dagen. Voorts geldt de anciënniteitsdatum als intern aanwijscriterium bij overplaatsingen.

Artikel 18 Deeltijdwerk

Voor het werken in deeltijd zijn de wettelijke bepalingen van toepassing. Werken in deeltijd vindt altijd plaats op basis van vrijwilligheid.

Voor deeltijdwerkers zijn de arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in de CAO, op pro rata basis volledig van toepassing.

Overwerk deeltijdwerk

In geval van deeltijdwerk is er van overwerk eerst sprake, indien de in het bedrijf gebruikelijke arbeidsduur voor een voltijds dienstverband is overschreden. De gebruikelijke arbeidsduur voor elk dienstrooster is schematisch weergegeven in de Bijlage Dienstroosters en arbeidsvoorwaarden bij het ECT-Regelingenboek.

Randvoorwaarden deeltijdwerk

- Werken in deeltijd vindt niet plaats op basis van afroepcontracten.
- Tewerkstelling in deeltijd wordt zodanig georganiseerd, dat er ten minste sprake is van een gemiddelde arbeidsduur van zestien uur per week per medewerker, tenzij partijen hiervan in overleg afwijken.
- Per werkdag wordt minimaal vier uur aaneengesloten gewerkt, met dien verstande dat, indien mogelijk, of aan het begin van een dienst wordt gestart of aan het einde van een dienst wordt geëindigd (met uitzondering van Deeltijdschema A).

WERKGROEP DUURZAME INZETBAARHEID

Doelstelling

Het ernaar streven om medewerkers bij ECT gezond, betrokken, gemotiveerd en competent (met de juiste vaardigheden) in een 24 / 7 operatie te laten werken.

Het is een gezamenlijke uitdaging om medewerkers langer inzetbaar te houden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd en gedurende het hele jaar duurzaam en voldoende medewerkers 24 uur per dag en 7 dagen per week in te kunnen blijven zetten, waarbij een evenwichtige verdeling van werkzaamheden en arbeidsvoorwaarden – gebaseerd op de verschillende levensfasen – tussen de diverse generaties plaatsvindt.

Dit vraagt aandacht op de gebieden van loopbaanbeleid, ontwikkeling, roosters en gezondheid. Het is hierbij een uitdaging om medewerkers langer inzetbaar te houden en invulling te geven aan de noodzakelijke functieroulatie voor alle medewerkers.

Het werken in nachtdiensten leidt tot fysieke ongemakken welke het uitdagend maken voor een groot deel van de oudere medewerkers om in volcontinuuroosters inzetbaar te blijven. In de optiek van ECT zijn maatregelen in de ECT-CAO wenselijk die medewerkers op dit vlak ontzien. Naast fysieke ongemakken bevatten de volcontinudiensten ook sociale ongemakken. Dit is inherent aan werken bij een bedrijf als ECT. In de ontziemaatregelen worden oudere medewerkers niet alleen fysiek maar ook sociaal ontzien. Dit kan leiden tot een gevoel van onbalans tussen de diverse generaties met betrekking tot de beschikbaarheid in de diverse diensten.

Gezien de complexiteit van dit onderwerp kiezen partijen voor een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van Vakbonden, de Ondernemingsraad en ECT, mogelijk in overleg met een gedragen externe partij. Deze werkgroep heeft de opdracht om op basis van een onderzoek aanbevelingen te doen m.b.t. de doelstelling. De werkgroep rapporteert aan cao-partijen.

De looptijd voor de werkgroep is de looptijd van de CAO, waarbij in het eerste kwartaal van 2018 een plan van aanpak wordt geschreven door de werkgroep en in het vierde kwartaal eerste aanbevelingen worden besproken met cao-partijen.

HOOFDSTUK III

BEDRIJFSTIJD, ARBEIDSDUUR EN WERKSHEMA'S

Artikel 19 Bedrijfstijd

Bedrijfstijd voor medewerkers werkzaam in de operationele sector:
De periode van maandag t/m zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

Bedrijfstijd voor medewerkers werkzaam in de beambte sector:

- De periode van maandag t/m vrijdag tussen 08.30 uur en 17.00 uur of
- De periode van maandag t/m zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

Artikel 20 Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt als regel $7\frac{3}{4}$ uur per etmaal.
De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt $38\frac{3}{4}$ uur exclusief eventuele ADV.
De gemiddelde arbeidsduur per week in de volcontinu bedraagt 32,55 uur.

De onderstaande begin- en eindtijden zijn van toepassing:

Dagdienst

07.15 - 15.30 uur

Middagdienst

11.30 - 19.45 uur

Avonddienst

15.15 - 23.30 uur

Nachtdienst

23.15 - 07.30 uur

Kantoor dienst

08.30 - 17.00 uur

Alle hierboven genoemde arbeidstijden zijn erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende dienst (respectievelijk 07.30 uur, 15.30 uur en 23.30 uur) alle werkzaamheden ononderbroken voortgang vinden.

Artikel 21 Schaf ttijden

Met uitzondering van de kantoor dienst bedraagt de schaf ttijd 30 minuten.

In beginsel wordt op de volgende tijdstippen geschaft:

- Dagdienst: 11.30 - 12.00 uur.
- Middagdienst: 15.30 - 16.00 uur.
- Avonddienst: 19.15 - 19.45 uur.
- Nachtdienst: 03.15 - 03.45 uur.

Teneinde een ononderbroken voortgang van de werkzaamheden te waarborgen, is het uitgangspunt dat niet iedereen gelijktijdig schaft, tenzij het management anders besluit.

Het management kan de schaf ttijden vervroegen of verlaten met ten hoogste een half uur. Verplaatsing van de schaf ttijd is alleen mogelijk indien dit ten minste een half uur van tevoren is aangezegd.

Alleen met instemming van de betrokken medewerkers is het verplaatsen van de schafttijd in de middagdienst (15.30 - 16.00 uur) in de C++-dienst mogelijk.

Het onderstaande geldt uitsluitend voor / op terminals waar volgens het automatische concept wordt gewerkt.

Indien het management tijdens een dienst extra personeel toevoegt aan de reguliere ploegen (dat is een optie die op basis van het personeels-/werkenaanbod kan worden benut), dan gelden voor deze extra medewerkers andere schafttijden dan binnen de hieronder omschreven bandbreedtes, mits deze afwijking niet in strijd is met de ter zake geldende wetgeving inzake arbeids- en rusttijden.

De schafttijd van 30 minuten voor de medewerkers in de reguliere ploegen liggen - ongeacht het feit of er sprake is van toevoeging van extra personeel aan de reguliere ploegen en ter bepaling door het management - binnen de volgende begin- en eindtijden / bandbreedtes:

- Dagdienst: 11.00 - 13.00 uur.
- Avonddienst: 18.00 - 20.00 uur.
- Nachtdienst: 02.15 - 04.15 uur.

Kantoor dienst

Voor de kantoor dienst bedraagt de schafttijd 45 minuten.

Artikel 22 Arbeidsduurverkorting

- A. Medewerkers werkzaam in de operationele sector werkzaam in de A-, C-, C++-, D- en G-dienst hebben recht op zes ADV dagen op jaarbasis.

Medewerkers kunnen deze ADV-dagen in het betreffende kalenderjaar opnemen in de vorm van vrij opneembaar verlof, dat in overleg met de (direct) leidinggevende in de dagdienst op maandag tot en met vrijdag kan worden opgenomen. Deze vrij opneembare dagen vallen binnen de in het ECT-Regelingenboek overeengekomen verzuimpercentages.

- B. Medewerkers werkzaam in de beambte sector in de Kantoor-, A-, C-, C++- en D-dienst hebben recht op zes ADV dagen op jaarbasis.

Opneming moet geschieden in het jaar waarin de ADV-dagen zijn toegekend. De dagen worden op, in overleg tussen de werkgever en de medewerker, vast te stellen dagen genoten. De in het bedrijf geldende beschikbaarheidsregelingen zijn daarbij van toepassing.

- C. In geval van ziekte op een vastgestelde dag komt die dag niet te vervallen. Op 31 december van enig jaar nog niet opgenomen dagen, ook dagen die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet zijn opgenomen, komen te vervallen.

Toekenning in geval van in- en/of uitdiensttreding geschiedt in de loop van het jaar pro rata. Bij uitdiensttreding vindt geen verrekening plaats. Uitbetalen is onmogelijk.

Artikel 23 Werkschema's

De medewerker wordt geplaatst in en werkt volgens een werkschema. Vaststelling van het voor de medewerker geldende werkschema vindt plaats door de werkgever, na overleg met de medewerker.

De medewerker is verplicht op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt.

Beschikbaar stelling

Na geplaatst te zijn in een werkschema is de medewerker gehouden zich beschikbaar te stellen voor werk binnen het voor dat werkschema geldende rooster en binnen de voor dat werkschema vastgestelde arbeidstijden. Tewerkstelling op tijden en dagen buiten het voor de medewerker geldende rooster, kan alleen geschieden op basis van vrijwilligheid, behoudens het gestelde in Artikel 26 (verlengen).

Wijziging spil

Spilwijzigingen dienen door de werkgever één maand van tevoren schriftelijk aan de betreffende medewerker te worden meegedeeld. Met instemming van de betreffende medewerker kunnen spilwijzigingen op een eerder tijdstip dan één maand worden doorgevoerd.

Wijziging werkschema

In een periode van een kalenderjaar kan het werkschema, waarin een medewerker is tewerkgesteld, eenmaal worden gewijzigd. In dat geval dient de wijziging één maand van tevoren te worden meegedeeld. Eventuele wijzigingen in het werkschema vinden plaats door de werkgever, na overleg met de medewerker. Bij wijziging van het werkschema wordt met de sociale omstandigheden van de medewerker rekening gehouden.

Bezwaar tegen wijziging werkschema

Ingeval een medewerker - na overleg met de werkgever - het niet eens is met een wijziging van het voor hem geldende werkschema, kan hij gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de Ondernemingsraad. In overleg tussen de werkgever en de Ondernemingsraad zal in dat geval naar een oplossing worden gezocht.

V-rooster

Alleen medewerkers Functielijst I vanaf 1 juli 2004 in dienst en werkzaam in de DUG kunnen in het V-rooster tewerk worden gesteld.

Medewerkers in dienst vanaf 1 juli 2004 en niet werkzaam in het V-rooster kunnen alleen op vrijwillige basis in het V-rooster tewerk worden gesteld.

Artikel 24 Feestdagen

De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag;
- 1e en 2e Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1e en 2e Pinksterdag;
- 1e en 2e Kerstdag;
- Nationale feestdag (Koningsdag: 27 april);
- Bevrijdingsdag (5 mei; éénmaal per vijf jaar, ingaande 1990).

Alle medewerkers (uitgezonderd de medewerkers werkzaam in de kantoordienst) zijn verplicht op de hierboven genoemde feestdagen arbeid te verrichten, indien de feestdag binnen het voor hen geldende rooster valt.

Er wordt niet gewerkt van 24 december aan het eind van de dagdienst tot 26 december aan het begin van de dagdienst en op 31 december aan het eind van de dagdienst tot 1 januari aan het begin van de avonddienst.

Beambten Gevaarlijke Stoffen

Beambten Gevaarlijke Stoffen zijn verplicht van 24 december einde dagdienst tot 26 december begin dagdienst én van 31 december einde dagdienst tot 1 januari begin avonddienst arbeid te verrichten, indien deze periode valt binnen het voor hen geldende rooster.

Roostervrije dag

Indien een roostervrije dag samenvalt met een feestdag, wordt hiervoor aan medewerkers een extra vrije dag toegekend, met uitzondering van medewerkers werkzaam in de dag- of een C-dienst. Deze toekenning van een extra vrije dag blijft achterwege indien het de feestdagen 1e Paasdag en/of 1e Pinksterdag betreft.

In het geval de medewerker ziek is op de roostervrije dag die samenvalt met een feestdag wordt er geen extra vrije dag toegekend.

In het geval de medewerker roostervrij is op een feestdag en toch gaat werken op een feestdag, wordt de extra vrije dag en de feestdagtoeslag toegekend en niet de overwerktoeslag.

In het geval de medewerker is ingeroosterd op de feestdag wordt geen extra vrije dag toegekend.

In het geval de medewerker is ingeroosterd op de feestdag en de medewerker is ziek, wordt geen feestdagtoeslag toegekend.

Feestdagtoeslag

De feestdagtoeslag, opgenomen in Hoofdstuk V, Artikel 42, is van toepassing vanaf de avonddienst dan wel een eventuele verlenging van de dagdienst conform Artikel 26 op de dag voorafgaande aan de feestdag tot en met de nachtdienst op die feestdag.

“Feestvrij”

Op feestdagen kan niet gesnipperd worden. Wel kan de medewerker ten minste 72 uur van tevoren een aanvraag “feestvrij” indienen. De medewerker wordt ten minste 48 uur voor aanvang van de betrokken dienst meegedeeld of de medewerker “feestvrij” is. Bij voorrang wordt aan medewerkers werkzaam in de dag- of een C-dienst die een aanvraag “feestvrij” hebben ingediend vrijaf gegeven.

De werkgever kan beslissen dat - afhankelijk van het werkaanbod - op een feestdag niet wordt gewerkt. Indien er niet wordt gewerkt wordt dit ten minste 48 uur voor aanvang van de betrokken dienst meegedeeld. In dat geval kan de werkgever tegelijkertijd medewerkers verzoeken zich beschikbaar te houden voor werken op de feestdag. Deze medewerkers dienen tijdens de feestdag op de volgende uren telefonisch contact op te nemen met ECT:

- Avonddienst: 13.00 - 13.30 uur op de dag zelf;
- Nachtdienst: 16.00 - 17.00 uur op de dag zelf;
- Dagdienst: 15.30 - 16.00 uur voorafgaand aan de feestdag.

Feestdagenvergoeding voor het zich beschikbaar houden

De vergoeding voor het zich beschikbaar houden op feestdagen is opgenomen in Hoofdstuk V, Artikel 43.

Artikel 25 Overwerk

Tewerkstelling van medewerkers op tijden en dagen buiten het voor hen geldende rooster is alléén mogelijk op basis van vrijwilligheid.

Er is geen sprake van overwerk indien het meerdere werk buiten de opdracht van de werkgever wordt verricht.

Voor verricht overwerk wordt een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld toegekend. De vergoeding is opgenomen in Hoofdstuk V, Artikel 44.

Artikel 26 Verlengen

Verlengen in verband met gereedkomen van werkzaamheden is verplicht overwerk en geldt alleen voor medewerkers werkzaam in de operationele sector.

Verlengen kan met maximaal één uur per dienst ten hoogste tweemaal per week worden toegepast, hetzij door vervroegd opkomen, hetzij door langer blijven ofwel beide, op het object waarop de medewerker tewerkgesteld zal worden of was.

Verlengen is alleen mogelijk voor medewerkers werkzaam in de dag- of een C-dienst.

HOOFDSTUK IV

FUNCTIE- EN BELONINGSGEBOUW

Artikel 27 Salarissen

De salarissen die bij de functiegebouwen horen zijn bindend, tenzij schriftelijk anders aangegeven.

Artikel 28 Tewerkstelling medewerkers

Medewerkers (Functielijsten I, II en III) zijn volledig uitwisselbaar tussen het Delta-Maasvlaktegebied en terminals waarin ECT een aandeel van 50% of meer heeft in het Rotterdams havengebied.

Middels de personeelsindeling wordt kenbaar gemaakt op welke terminal of afdeling een medewerker zijn / haar werkzaamheden moet uitvoeren.

De medewerker kan alleen worden ingedeeld op functieonderdelen die een onderdeel uitmaken van het functiepakket van de medewerker.

De medewerker informeert op de op het roosterkaartje weergegeven momenten via de gratis bereikbare IVR-belcomputer (0800-6396666) waar de medewerker is ingedeeld. De medewerker verplaatst zich in eigen tijd naar de terminal of afdeling waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.

Medewerkers die worden uitgewisseld naar een terminal waarin ECT een aandeel van 50% of meer heeft in het Rotterdams havengebied komen per uitgewisselde dienst in aanmerking voor een dagvergoeding van € 6,78 (per 01-10-2017). Op deze vergoeding is de prijsindexeringsregeling van toepassing. Voor de daadwerkelijk gemaakte meerkilometers ten opzichte van de reguliere woon-werkafstand wordt een vergoeding op declaratiebasis toegekend gelijk aan het door de overheid vastgestelde, fiscaal toelaatbare maximum (met uitzondering van zogenaamde “pendelaars”).

Collegiale Uitleen

Indien gedurende de looptijd van de ECT-CAO de in Artikel 8 omschreven volumedaling zich voordoet, kunnen medewerkers (Functielijsten I, II en III) eveneens te werk worden gesteld bij bedrijven actief in de grootschalige containeroverslag op de Maasvlakte.

Artikel 29 Functielijst I

1. Mogelijke functies

1. Mogelijke functies		
Terminaloperator A1 <i>Totaal aantal functies: 1</i> 1 functie uit functiegroep operator	Terminaloperator A2 <i>Totaal aantal functies: 2</i> 2 functies uit functiegroep operator	Terminaloperator A3 <i>Totaal aantal functies: 3</i> 3 functies uit functiegroep operator
Terminaloperator B2 <i>Totaal aantal functies: 2</i> 1 functie uit functiegroep operator 1 functie uit functiegroep specialist	Terminaloperator B3 <i>Totaal aantal functies: 3</i> 1 of 2 functies uit functiegroep operator 1 of 2 functies uit functiegroep specialist	Terminaloperator B4 <i>Totaal aantal functies: 4</i> 2 of 3 functies uit functiegroep operator 1 of 2 functies uit functiegroep specialist
Terminaloperator C3 <i>Totaal aantal functies: 3</i> 1 functie uit functiegroep operator 1 functie uit functiegroep specialist 1 functie uit functiegroep coördinator	Terminaloperator C4 <i>Totaal aantal functies: 4</i> 1 of 2 functies uit functiegroep operator 1 of 2 functies uit functiegroep specialist 1 functie uit functiegroep coördinator	Terminaloperator C5 <i>Totaal aantal functies: 5</i> 2 of 3 functies uit functiegroep operator 1 of 2 functies uit functiegroep specialist 1 functie uit functiegroep coördinator

2. Functiegroepen

Functiegroepen	Functieonderdelen
Operator	<ul style="list-style-type: none"> • RD (Radioman Dek) • RW (Radioman Wal) • C (Controleur) (= CP + CA) • TT (Terminaltrekker-chauffeur)¹ • HC (Heftruck chauffeur)² • ADO (Administratieve Dienstverlening Operationeel)³ (= SBM Stack Beheer Marine + MDV Medewerker Dataverwerking)
Specialist	<ul style="list-style-type: none"> • KR (Kraan)⁴ (= BK + SK) • SC (Straddlecarrier) • ZC (Zware Stukken Certificaat)
Coördinator	• CO (= CWZ + CLZ + Instructeur + Meewerkend Toezichthouder SpS)
Foreman	FOR

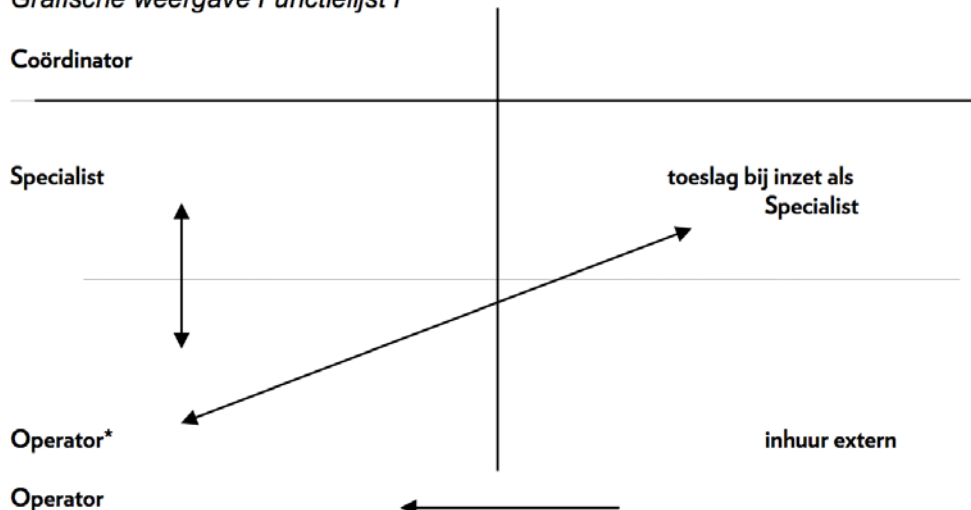
¹ Inclusief Functieonderdeel Multi-trailer-trekker. Voor de geautomatiseerde terminals vallen de functieonderdelen ASC/R en Wiwa hier ook onder.

² Inclusief Functieonderdeel Reachstacker.

³ Uitbreiding van de huidige functie MDV tot meer administratieve werkzaamheden bij andere terminals.

⁴ Samenvoeging van BK (brugkraan) en SK (stapelkraan).

Grafische weergave Functielijst I



Operator* is Operator met extra functionaliteit van KR of SC

Automatisering / nieuwe technologieën

De werkzaamheden die ontstaan ten gevolge van invoering van automatisering / nieuwe technologieën zullen onderdeel zijn van de ECT-CAO.

Stackerdraaien

Stackerdraaien is een integraal onderdeel van het functiepakket voor alle medewerkers uit functielijst I. Inzet vindt plaats in leegloop als er geen inhuur aanwezig is in de functionaliteit van de beoogde medewerker. Medewerkers van 51 jaar en ouder voeren deze werkzaamheden op vrijwillige basis uit.

Uitvoeren Maasvlakte Transport-ritten

Het uitvoeren van Maasvlakte Transport-ritten is een integraal onderdeel van het functieonderdeel TT. Inzet vindt plaats in leegloop.

Strippen en stoffen

Strippen en stoffen is een integraal onderdeel van het functiepakket voor alle medewerkers uit functielijst I (als het gaat om fysieke werkzaamheden) en RW en Controleur (als het gaat om controlerende werkzaamheden). Medewerkers met het functieonderdeel TT, mits voor heftruck gecertificeerd, en/of HC kunnen worden ingedeeld voor het uitvoeren van heftruckwerkzaamheden die het strippen en stoffen ondersteunen. Medewerkers bijzondere lading kunnen voor alle hiervoor genoemde werkzaamheden worden ingezet. Medewerkers van 51 jaar en ouder voeren de genoemde fysieke werkzaamheden op vrijwillige basis uit.

Voorkomende ondersteunende onderhouds- en schoonmaakwerkzaamheden

Iedere medewerker verricht in werktijd voorkomende operationele ondersteunende onderhouds- en schoonmaakwerkzaamheden binnen de eigen dan wel een andere dan de organieke afdeling. Dit betreft onderhouds- en schoonmaakwerkzaamheden die gerelateerd zijn aan terreinen en equipment.

Werkzaamheden van een Algemeen Terminal Medewerker (ATM)

Op voorwaarde dat de medewerker voor de betreffende werkzaamheden is gecertificeerd kan de medewerker worden ingezet op de volgende werkzaamheden:

- stackerbakken rijden;
- AGV's overrijden;
- AGV's tanken en het schoonmaken van de SICK sensoren;
- SA (Stack assistent);
- SSA (Senior Stack assistent);
- AT (Automatic Transfer Point medewerker);
- BB (Trouble Shooter ASC kranen).

3. Instroomschalen vanaf 1 april 2006

I. Instroomschaal (0 – 6 maanden)

- Opleiding OPM – MBO 2 niveau
- Competentie “Samenwerken”
 - o “Is bereid samen aan te pakken om de klus te klaren”
- Competentie “Communiceren”
 - o “Spreekt duidelijk en zonder aarzelen in het Nederlands”

II. Schaal I (6 – 12 maanden)

- afgeronde OPM opleiding aangevuld met een van de certificaten Vakopleiding Terminaloperator RD; RW; TT; CP.
- ECT werkt veilig-certificaat
- Competentie “Samenwerken”
 - o “Werkt goed met anderen samen“
 - o “Stelt zich constructief op”
- Competentie “Communiceren”
 - o “Deelt actief informatie met anderen”
 - o “Brengt de boodschap inhoudelijk goed over”

III. Schaal II (12 – 18 maanden)

- afgeronde OPM - opleiding aangevuld met twee van de certificaten Vakopleiding Terminaloperator RD; RW; TT; CP.
- Vakspecifieke Opfrismodule voor operationele medewerkers
- Certificaat “Communicatie en Samenwerking 1” of vergelijkbaar certificaat
- Competentie “Samenwerken”
 - o “Is andere teamleden behulpzaam”
 - o “Past zich aan, aan het belang van het team”
- Competentie “Communiceren”
 - o “Is in staat feedback te geven en te ontvangen”

IV. Schaal III (18 – 24 maanden)

- Opleiding GOM (MBO 3)
- Vakspecifieke Opfrismodule voor operationele medewerkers
- Certificaat “Communicatie en Samenwerking 2” of vergelijkbaar certificaat
- Competentie “Samenwerken”
 - o “bevordert samenwerking”
 - o “kiest voor zelfverantwoordelijk gedrag”
- Competentie “Communiceren”
 - o “Herkent non-verbale signalen en weet hierop in te spelen”
 - o “Heeft zicht op eigen bijdrage aan het al dan niet slagen van communicatie”

4. *Randvoorwaarden*

1. Met uitzondering van de aanvangsfunctie zijn functies opgebouwd uit twee of meer functieonderdelen.
2. De werkgever stelt na goed overleg met de medewerker de na te streven functiecombinatie vast. Het besluit van de werkgever is daarbij bindend.
3. De specifieke combinatie van functieonderdelen van een medewerker, waartoe de werkgever besluit, is een afweging van zowel de individuele behoeften / mogelijkheden van de medewerker (willen en kunnen) als de functieonderdelen die binnen het team / de terminal / de afdeling aanwezig dienen te zijn.
4. Het vervangen van het ene functieonderdeel door het andere is slechts mogelijk met instemming van de werkgever.
5. Per terminal / afdeling worden respectievelijk vastgesteld:
 - De startfuncties;
 - De functiecombinaties;
 - De loopbaanpaden; De roulatie over functieonderdelen.De invulling per terminal / afdeling laat onverlet afspraken over de uitwisseling van medewerkers over de terminals / afdelingen.

5. *Coördinatorfuncties*

Op basis van het uitgangspunt “behoefte en kunnen” en rekening houdend met het loopbaanbeleid voor de betreffende medewerker, worden medewerkers tijdelijk in coördinatorfuncties benoemd.

Medewerkers worden voor minimaal twee jaar aangesteld in de functie van Instructeur.

Bij terugkeer naar de oorspronkelijke functie geldt de navolgende afbouwregeling:

- Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van één tot drie jaar als coördinator aangesteld is geweest, wordt het verschil tussen het huidige basismaandsalaris en het basismaandsalaris behorend bij de oorspronkelijke functie, gerekend vanaf de datum intrekking van de aanstelling, gedurende een periode van drie maanden op een gelijkmatige wijze volledig afgebouwd.
- Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van drie tot vijf jaar als coördinator aangesteld is geweest, wordt het verschil tussen het huidige basismaandsalaris en het basismaandsalaris behorend bij de oorspronkelijke functie, gerekend vanaf de datum intrekking van de aanstelling, gedurende een periode van zes maanden op een gelijkmatige wijze volledig afgebouwd.
- Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van vijf jaar of meer als coördinator aangesteld is geweest, wordt het verschil tussen het huidige basismaandsalaris en het basismaandsalaris behorend bij de oorspronkelijke functie, gerekend vanaf de datum intrekking van de aanstelling, gedurende een periode van twaalf maanden op een gelijkmatige wijze volledig afgebouwd.

Voor medewerkers die voor 1 april 2006 als coördinator werkzaam waren, geldt de tijdelijkheid van de benoeming niet. Instructeurs van na 1 april 2006 die worden aangesteld als coördinator, worden aangesteld op basis van tijdelijkheid.

6. Operatorfuncties

1. Er wordt onderscheid gemaakt tussen:
 - Operators die tevens het functieonderdeel SC of KR beheersen (operator*).
 - Operators die niet het functieonderdeel SC of KR beheersen (operator).
2. Zowel het aantal operator*-functies als het aantal operatorfuncties ligt vast in formatieplaatsen.
3. Uitsluitend indien operationeel noodzakelijk (ter beoordeling van de werkgever) kunnen operators* per shift worden ingezet in SC of KR (tijdelijke inzet). Deze tijdelijke inzet - onder betaling van een tijdelijke toeslag van € 25,84 (per 01-10-2017) per shift (inclusief vakantie- en schematoeslag) – wordt evenredig over de operators* verdeeld (gemiddeld 4 shiften per operator* per maand, gemonitord per kwartaal). Op de toeslag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.⁵
4. Bij het inzetten in SC of KR wordt een evenredige verdeling nagestreefd over de operators*, waarbij tevens rekening wordt gehouden met het bijhouden van de vaardigheden.
5. Definitieve doorstroom vanuit de operator*-functie naar een specialistenfunctie is uitsluitend mogelijk, indien daarmee niet wordt afgeweken van het vastgestelde aantal formatieplaatsen van specialistenfuncties.

7. Specialistenfuncties / coördinatorfuncties

1. Het aantal specialistenfuncties en coördinatorfuncties ligt vast in formatieplaatsen.
2. Medewerkers met een specialistenfunctie komen niet in aanmerking voor een tijdelijke toeslag.

8. Inzetbaarheid medewerkers

1. Zowel huidige als toekomstige medewerkers zijn zowel land- als waterzijdig inzetbaar.
2. Het beleid van ECT is niet gericht op het hanteren van dubbele kernfuncties.

Artikel 30 Functielijst I en Functielijst II - Opleiding

Indien een medewerker voldoet aan het criterium “gebleken geschiktheid” en de vereiste ervaringsjaren heeft, maar niet binnen een jaar nadat een opleidingsafspraken is gemaakt in de gelegenheid wordt gesteld de betreffende benodigde opleiding te volgen vanwege een buiten het bereik van de medewerker liggende aangelegenheid (dit is ter beoordeling van de werkgever), wordt de medewerker na afloop van dat jaar alsnog in de betreffende hogere functiegroep ingedeeld. In zo'n situatie is de medewerker verplicht zo spoedig mogelijk de betreffende opleiding alsnog te volgen. Indien nadien onverhoopt blijkt dat de medewerker niet in staat is de betreffende opleiding met goed gevolg af te ronden, wordt hij ingedeeld in de eerst lagere functiegroep op het niveau van het basismaandsalaris, dat hij verdiende voordat hij in de betreffende hogere functiegroep werd ingedeeld.

⁵ Van toepassing op medewerkers die in dienst zijn getreden vanaf 1-10-2000.

Artikel 31 Functielijst II Technische Onderhoudsdienst

Medewerkers in dienst vóór 1 oktober 2000

Funciegroepen	Funcie-indeling	
Funciegroep 10	Monteur 10 Monteur 10 Monteur 10	Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Funciegroep 20	Monteur 20 Monteur 20 Monteur 20	Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Funciegroep 30	Monteur 30 Monteur 30 Monteur 30	Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Funciegroep 40	Monteur 40 Monteur 40 Monteur 40	Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Funciegroep 50	Monteur 50 Monteur 50 Monteur 50	Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Funciegroep Electronicamonteur	Electronicamonteur Electronicamonteur	Afdeling Kranen & Installaties Afdeling Communicatie / Netwerken
Funciegroep Meewerkend voorman		

Medewerkers in dienst vanaf 1 oktober 2000

Functie	
leerling monteur (BAT-BBL)	A
aankomend monteur - niveau 1	B
	C
	D
monteur - niveau 2	E
4.000 tot 7.000 SBU-punten	F
	G
	H
monteur - niveau 3	I
8.000 tot 12.000 SBU-punten	J
	K
	L
	M
leerling electronica monteur	N
15.000 tot 21.000 SBU-punten	O
	P
electronica monteur	Q
	R
	S
	T
meewerkend voorman	U

Artikel 32 Functielijst III

Funcatiegroep I

Zie toelichting

Funcatiegroep II

Postloper

Funcatiegroep III

Afdelingssecretaresse A

Huismeester

Medewerker Front Office

Funcatiegroep IV

Afdelingssecretaresse B

Gatekeeper

Magazijnmedewerker TOD

Medewerker GAD A

Medewerker Personeel & Organisatie A

Funcatiegroep V

Administratief Medewerker TOD

Afdelingssecretaresse C

Archivaris / Applicatiebeheerder

Inkoopmedewerker

Intermodal Planner EGS

Magazijnbeheerder TOD

Medewerker Bedrijfsadministratie A

Medewerker Bijzondere Lading

Medewerker Facturatie

Medewerker GAD B

Medewerker Personeel & Organisatie B

Medewerker Planning & Aansturing A

Medewerker Salarisadministratie A

Secretaresse Ondernemingsraad

Tekenaar/Ontwerper

Funcatiegroep VI

Beambte Gevaarlijke Stoffen

Communicatie Adviseur

Customer Service Representative EGS

Directiesecretaresse

Medewerker GAD C

Medewerker Bedrijfsadministratie B

Medewerker Planning & Aansturing B

Medewerker Salarisadministratie B

Projectmedewerker

Servicedesk Operator

System Engineer A

Werkvoorbereider TOD

Funcatiegroep VII

Adviseur Claims

Bedrijfskundig Analist

Consultant T&E A

Inkoper

Inside Sales Representative EGS

Intermodal Planner EGS Senior

Logistiek Medewerker Planning & Aansturing A1

Logistiek Medewerker Planning & Aansturing A2

Logistiek Medewerker Planning & Aansturing B

Marketing & Sales Support Officer EGS

Medewerker Bedrijfsadministratie C

Medewerker Planning & Aansturing C

P&O-functionaris

Procescontroller

Sr. Personal & Executive Assistant

Sr. Werkvoorbereider TOD

System Engineer B

Teamcoördinator GAD

Werkvoorbereider/Planner

Funcatiegroep VIII

Hoofd Claims & Assurantiën

Beheerder / Opzichter TOD

Consultant T&E B

Consultant Operations*

Groepsleider TOD

Hoofd Boekhouding

Hoofd Facturatie (EGS)

Maintenance Engineer

Medewerker Customer Services

Medewerker Reporting & Risk Management

Netwerkspecialist EGS

Operations Analyst

Opleidingsadviseur

P&O-adviseur

Procescoördinator TOD

Projectcoördinator

Sales Representative EGS

Senior Inkoper

Software Engineer C

Stafmedewerker Treasury

Supervisor

System Engineer C

Teamleader Customer Services EGS

Teamleider Instructeurs

Technisch Specialist TOD

Veiligheidscoördinator

* indicatief gewogen

Toelichting Functielijst III

Functiegroep I

Functiegroep I is bestemd voor personeel dat op inhuurbasis assisterende secretariële of anderszins ondersteunende werkzaamheden bij (een afdeling van) ECT verricht. Het betreft hier bijvoorbeeld de functie van Typiste die via een uitzendbureau wordt ingehuurd. Het gaat in alle gevallen om inhuur op tijdelijke basis.

Doorstroom in Functielijst III

Er is voor gekozen om de functies, ressorterend onder Functielijst III, te plaatsen en te beschrijven op hun eindniveau. Met eindniveau wordt bedoeld het niveau waarbij de betreffende functie - conform de door de onderneming daaraan gestelde eisen - optimaal wordt ingevuld.

Bovenstaande methodiek impliceert dat doorstroom binnen één functie in een aantal gevallen niet alleen verticaal (binnen een functie-/salarisgroep), doch ook horizontaal en/of diagonaal kan plaatsvinden (bandbreedte van functie-/ salarisgroep waarbinnen kan worden doorgestroomd).

Een dergelijke situatie doet zich bijvoorbeeld voor indien medewerkers door een gebrek aan ervaring en/of door nog niet afgeronde opleidingen de betreffende functie (nog) niet 'volledig' invullen.

Horizontale en/of diagonale doorstroom (binnen één functie) is mogelijk voor de navolgende functies:

- De functies in salarisgroep V.
De bandbreedte is functie-/salarisgroepen IV.
- De functies in salarisgroep VI.
De bandbreedte is functie-/salarisgroepen V.
- De functies in salarisgroep VII.
De bandbreedte is functie-/salarisgroepen VI.
- De functies in salarisgroep VIII.
De bandbreedte is functie-/salarisgroepen VI en VII.

Met betrekking tot het gebruik van de bandbreedte geldt het navolgende.

Als er voor een functie-/salarisgroep V functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep IV, wordt de betreffende medewerker in de gelegenheid gesteld om zich binnen een termijn van maximaal 15 maanden vanaf het moment van aanstelling, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden, de betreffende functie in zijn volle wasdom (op zijn eindniveau) te gaan uitoefenen. Of hiervan sprake is, wordt beoordeeld door de werkgever. Er kunnen zich vervolgens twee situaties voordoen:

- Als de medewerker er in slaagt om binnen bovengenoemde termijn de functie in zijn volle wasdom te gaan uitoefenen, wordt hij vanaf dat moment ingeschaald op het eerst hoger basismaandsalaris in functie-/salarisgroep V. Doorgroei naar de volgende trede binnen deze salarisgroep vindt vervolgens plaats aan de hand van het ECT-beoordelingsstelsel.
- Als de medewerker er niet in slaagt om binnen bovengenoemde termijn de functie in zijn volle wasdom te gaan uitoefenen, blijft hij na afloop van deze termijn ingeschaald op zijn op dat moment geldende salaris en wordt hij herplaatst op een functie vergelijkbaar met zijn oude functie- respectievelijk loonniveau.

Als er voor een functie-/salarisgroep VI functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep V, geldt het bovenstaande, met die uitzondering, dat er in dat geval een termijn van toepassing is van maximaal 27 maanden, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden en de medewerker in de situatie onder de eerste bullit wordt ingeschaald in functie-/salarisgroep VI.

Als er voor een functie-/salarisgroep VII functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep VI, geldt het bovenstaande, met die uitzondering, dat er in dat geval een termijn van toepassing is van maximaal 39 maanden, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden en de medewerker in de situatie onder de eerste bullit wordt ingeschaald in functie-/salarisgroep VII.

Als er voor een functie-/salarisgroep VIII functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep VI, geldt het bovenstaande, met die uitzondering, dat er in dat geval een termijn van toepassing is van maximaal 39 maanden, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden en de medewerker in de situatie onder de eerste bullit wordt ingeschaald in functie-/salarisgroep VII. Eventuele doorgroei naar functie-/salarisgroep VIII vindt plaats aan de hand van het ECT-beoordelingssysteem.

Het bovenstaande gaat gepaard met de navolgende afspraken:

- Voor medewerkers bij wie sprake is van toekomstige diagonale doorstroom (binnen één functie) zal deze doorstroom bij aanstelling in de functie worden toegelicht, besproken en schriftelijk vastgelegd (loopbaanverwachtingen).
- Indien behoefte bestaat aan diagonale doorstroom (binnen één functie) in functies anders dan in de functiegroepen V, VI, VII en VIII, dan kan dit slechts plaatsvinden indien één en ander is gebaseerd op een beschreven (aankomende) functie, na overleg tussen partijen.

BIJLAGE

WERKGROEP FUNCTIELIJST II (TOD)

Doelstelling

Het ernaar streven om de functies van Functielijst II marktconform te waarderen en belonen, waarbij cao-partijen als benchmark het haven industrieel complex voorstellen.

Vraag en aanbod van functies in de techniek is in beweging. Niet alleen in kwantiteit maar ook in kwaliteit. Er is meer vraag naar technici dan aanbod, vooral de specialistische functies zoals elektronica monteur zijn lastig in te vullen. De toenemende complexiteit en diversiteit van het equipment en de bijbehorende systemen (besturingssystemen, data communicatie etc.) heeft impact op opleidingsbehoefte, opleidingsintensiteit, wervingsbeleid en beloningsstructuur.

Dit vraagt om een marktconforme toetsing van ons functiegebouw op inhoud en structuur.

Vanwege de complexiteit wordt een werkgroep samengesteld, bestaande uit TOD-vertegenwoordigers van Vakbonden, ECT, de Commissie TOD van de Ondernemingsraad en een onafhankelijk expert. Deze werkgroep heeft als taak een overzicht te maken van de (wijzigingen in) profielen van bestaande functies en nieuwe functies. De profielen dienen getoetst te worden op marktconformiteit, waarbij beloning en gevraagde competenties, vakkennis, opleidingen en verantwoordelijkheden onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. De werkgroep zal de functies omschrijven met bijbehorende opleidingen (incl. SBU-systeem). Cao-partijen zullen de functies wegen en indelen in de ECT-CAO. Deze werkgroep rapporteert aan cao-partijen en zal voorstellen doen aan cao-partijen die kunnen worden ingebracht in een volgende CAO.

De looptijd voor de werkgroep is de looptijd van de CAO, waarbij in het eerste kwartaal van 2018 een plan van aanpak wordt geschreven door de werkgroep en voor 1 juli 2018 aanbevelingen worden besproken met cao-partijen.

HOOFDSTUK V

TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 33 *Vermenigvuldigingsfactor (VF)*

Toepassing

De vermenigvuldigingsfactor bedraagt een bepaald percentage dat wordt toegepast op het basismaandsalaris.

Medewerkers die vóór 1 oktober 2000 in dienst waren en die geen all-in salaris (in de zin van de Functielijst III) hebben, hebben recht op toepassing van de vermenigvuldigingsfactor.

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

Dienst	Vermenigvuldigingsfactor
A dienst	9,01%
C dienst	8,27%
C++-dienst	8,27%
D dienst	7,45%
F-dienst (deeltijdschema A)	8,27%
GAD HT / DT (verschoven C-dienst dag/avond; 2-ploegen)	8,27%
G-dienst (wisselploeg)	8,27%
R-dienst (variant reguliere C-dienst)	8,27%

Medewerkers werkzaam in de beambte sector

Dienst	Vermenigvuldigingsfactor
kantoor dienst	7,02%
A dienst	8,77%
C dienst	8,10%
C++-dienst	8,10%
D dienst	7,47%
deeltijdrooster balie-/databeheer	8,10%
GAD HT / DT (verschoven C-dienst dag/avond; 2-ploegen)	8,27%
aangepast rooster GAD	8,10%
Y-rooster	8,10%

Artikel 34 *Haventoeslag*

Toepassing

De haventoeslag bedraagt een vast bedrag per maand van € 107,96 (per 01-10-2017). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Medewerkers die vóór 1 oktober 2000 in dienst waren met een functie die is ingedeeld in salarisgroep VIII van de Functielijst III hebben recht op toepassing van de haventoeslag in plaats van de vermenigvuldigingsfactor.

Artikel 35 Schematoeslag

Algemeen

Uitgaande van het basismaandsalaris en na toepassing van de vermenigvuldigingsfactor (voor zover daar recht op bestaat) zijn op medewerkers de volgende schematoeslagen van toepassing:

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

		Schematoeslag
A-dienst	dag; maandag t/m vrijdag	0%
C-dienst	dag/avond; 2-ploegen	11%
C++-dienst	dag/middag/avond; 3-ploegen	12,5%
D-dienst	dag/avond/nacht; semicontinu; 3-ploegen	20%
E-dienst	volcontinuu; 5-ploegen	30%
F-dienst	deeltijdschema A; 2-ploegen	11%
GAD HT / DT	verschoven C-dienst; dag/avond; 2-ploegen	12,5%
G-dienst	wisselploeg	21%
J-dienst	dag/avond/nacht; vakantiewerkers	25%
R-dienst	variant reguliere C-dienst	16%
V-dienst	volcontinuu met opschakeldienst	30%

Medewerkers werkzaam in de beambte sector

		Schematoeslag	Schematoeslag bij verplichte eigen bijdrage pensioen
kantoor dienst	08.30 – 17.00	0%	0%
A-dienst	dag; maandag t/m vrijdag	0%	0%
C-dienst	dag/avond; 2-ploegen	10%	11%
C++-dienst	dag/middag/avond; 3-ploegen	11,5%	12,5%
D-dienst	dag/avond/nacht; semicontinu; 3 ploegen	15%	20%
E-dienst	volcontinuu; 5-ploegen	27%	30%
Deeltijdrooster	balie-/databeheer	19%	21%
GAD HT / DT	verschoven C-dienst; dag/avond; 2-ploegen	11,5%	12,5%
Aangepast rooster	GAD	10%	11%
Y-rooster	dag/avond/5-wekelijks klosweekend	16,5%	17,5%

Afbouwregeling bij schemawijziging

Indien er sprake is van vermindering van inkomsten bij een schemawijziging is de volgende afbouwregeling van toepassing:

Verplichte schemawijziging:

- Per volledig dienstjaar afbouw van twee maanden.
- In geval van schemawijziging bij 56 jaar of ouder: geen afbouw schematoeslag.

Schemawijziging op eigen verzoek:

- In geval van schemawijziging op eigen verzoek bij 61 jaar of ouder: geen afbouw schematoeslag.

- In geval van schemawijziging op eigen verzoek bij 58 jaar of ouder:
 - o Bij overgang naar C-dienst: geen afbouw schematoeslag.
 - o Bij overgang naar dagdienst: per volledig dienstjaar afbouw van twee maanden.

Artikel 36 Nachtdiensttoeslag

Indien een medewerker in de C-dienst incidenteel in plaats van de voor hem geldende dienst vrijwillig een nachtdienst verricht, wordt hem per gewerkt uur een extra toeslag van 0,25% van het basismaandsalaris betaald. De toepasselijke bepalingen van de Arbeidstijdenwet zullen hierbij in acht worden genomen.

Artikel 37 Overplaatsingstoeslag

Indien een medewerker op initiatief van de werkgever, met een maximumduur van zes maanden, vrijwillig wordt overgeplaatst van een volcontinu - naar de C-dienst behoudt hij zijn loon- en arbeidsvoorwaarden. Omdat de medewerker gemiddeld meer uren gaat werken vindt er (pro rata) toekenning plaats van ADV- en vakantiedagen volgens de gewerkte dienst.

Indien een medewerker op initiatief van de werkgever, met een maximumduur van zes maanden, vrijwillig wordt overgeplaatst van de C- naar de dagdienst behoudt hij zijn loon- en arbeidsvoorwaarden.

Artikel 38 Vakantietoeslag

1. Aan de medewerkers wordt per kalenderjaar een vakantietoeslag toegekend van 1,3 bruto basismaandsalaris.
2. Indien het dienstverband in het lopende kalenderjaar korter zal zijn dan één jaar, wordt de vakantietoeslag pro rata toegekend naar het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij uitdiensttreding vóór of op de 15e van een maand telt die maand niet mee; bij uitdiensttreding ná de 15e wel.
Bij indiensttreding vóór of op de 15e van een maand telt die maand mee; bij indiensttreding ná de 15e niet.
4. De vakantietoeslag, waarop de medewerker recht heeft, wordt aan hem betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand april; eventueel vroeger, indien de medewerker zijn vakantie eerder opneemt.
5. Medewerkers, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, ontvangen de vakantietoeslag bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
6. Indien de medewerker in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, wordt het eventueel te veel aan hem uitbetaalde met hem verrekend.
7. Bij overlijden van de medewerker wordt de pro rata vakantietoeslag aan de nagelaten betrekkingen (zie Artikel 51) verrekend.

Artikel 39 Instructeur – respectievelijk Leermeestertoeslag

Een instructeur is een Functielijst I-medewerker die incidenteel opleidingswerkzaamheden verricht ten behoeve van Functielijst I-medewerkers.

Een leermeester is een Functielijst II-medewerker die incidenteel opleidingswerkzaamheden verricht ten behoeve van Functielijst II-medewerkers.

Medewerkers die incidenteel als instructeur respectievelijk leermeester dienst doen, ontvangen per volledige dag, dat zij als zodanig dienst doen, een toeslag van € 6,45 bruto (per 01-10-2017). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Artikel 40 Functielijst III toeslag (alleen voor medewerkers werkzaam in de operationele sector)

Medewerkers werkzaam in de operationele sector die incidenteel en anders dan om opleidingsdoeleinden een functie vervullen die is opgenomen in Functielijst III, ontvangen een toeslag van € 7,- bruto op hun basismaand-salaris voor elke volledige dag dat zij als zodanig dienst doen. Voormeld bedrag wordt niet geïndexeerd.

Deze toeslag is niet van toepassing indien het een operationele functie betreft waarin onderdelen uit Functielijst III zijn opgenomen en die als zodanig een onderdeel zijn van de operationele functie.

Opleiding

Ingeval sprake is van een opleidingsperiode, zal hiervan mededeling worden gedaan aan betrokkene(n). In dat geval kan geen aanspraak worden gedaan op de hierboven vermelde toeslag.

Artikel 41 Vergoeding vervanging Meewerkend Voorman TOD

In het geval een Meewerkend Voorman een gehele dienst afwezig is, bestaat de mogelijkheid dat de Technisch Onderhoudsmanager/Meewerkend Voorman een Monteur verzoekt om de werkzaamheden van de afwezige Meewerkend Voorman een gehele dienst waar te nemen.

Voor het waarnemen van deze gehele dienst ontvangt de Monteur een vaste vergoeding van € 30,00 per gehele dienst (het naar boven afgeronde verschil per dag tussen het basismaandsalaris Monteur 50 en het basismaandsalaris Meewerkend Voorman). Voormeld bedrag wordt niet geïndexeerd.

Delen van diensten zullen niet worden waargenomen en worden niet vergoed.

Artikel 42 Feestdagtoeslag

De betaling voor de in Artikel 24 genoemde feestdagen is inbegrepen in de schemamaandsalarissen.

Als op feestdagen arbeid wordt verricht, wordt daarvoor, zowel voor arbeid binnen als buiten het voor de medewerker geldende rooster, een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld gegeven.

De vergoeding in geld bedraagt 1,32% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur.

Als een compensatie in vrije tijd en geld wordt gegeven, is over de gecompenseerde periode een vergoeding van 0,75% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur verschuldigd.

Tijd-voor-tijd-tegoed

Het tijd-voor-tijd-tegoed wordt door de medewerker opgenomen op basis van de systematiek van snipperdagen.

Artikel 43 Feestdagenvergoeding voor het zich beschikbaar houden

Voor het zich beschikbaar houden ontvangt de medewerker per feestdag een vergoeding van € 46,56 bruto (per 01-10-2017) boven op de reeds van toepassing zijnde vergoedingen. Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Artikel 44 Overwerktoeslag

Voor gemaakt overwerk kan een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld worden toegekend.

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

De vergoeding bedraagt, ongeacht het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht, 1,05% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur, bestaande uit 0,57% als basisbeloning en 0,48% als toeslag.

Wordt voor gemaakt overwerk een compensatie in vrije tijd en geld gegeven, dan is over de gecompenseerde periode bovendien verschuldigd een vergoeding van 0,48% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur.

Tijd-voor-tijd-tegoed

Indien de medewerker voor gemaakt overwerk kiest voor compensatie in de vorm van tijd-voor-tijd, heeft de medewerker met betrekking tot het tijd-voor-tijd- dat hij opbouwt twee keuzemogelijkheden. Vóór 1 november van enig jaar dient de medewerker een keus te maken. Deze keuze geldt voor de duur van één kalenderjaar.

- A. Het tijd-voor-tijd-tegoed kan worden aangewend voor ECT-Select. Indien de medewerker voor deze optie kiest zijn de regels van ECT-Select van toepassing. In dat geval voegt ECT eenmalig aan elke opgebouwde eenheid van tien dagen (1 dag = 7,75 uur) een bonus van een halve dag toe. (De bonus van een halve dag telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van tien dagen).
- B. De werkgever bepaalt wanneer het opgebouwde tijd-voor-tijd-tegoed door de medewerker moet worden opgenomen. Uitgangspunt is dat de werkgever uiterlijk één dag van tevoren aan de medewerker mededeling zal doen dat tijd-voor-tijd dient te worden opgenomen.

De werkgever heeft echter het recht om deze aanzegging te herroepen tot uiterlijk aan het einde van de eigen dienst van de medewerker voorafgaand aan de dienst dat tijd-voor-tijd zou worden opgenomen. De werkgever kent voor elke vier uur die de medewerker aan tijd-voor-tijd-tegoed heeft opgebouwd een eenmalige bonus toe van een half uur (de bonus van een half uur telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van vier uur).

Artikel 45 Reiskostenvergoeding

De werkgever verstrekt de medewerker een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer. De tegemoetkoming bedraagt bij een enkele reisafstand van 20 kilometer of meer € 99,48 per maand (per 01-10-2017). Indien de enkele reisafstand minder dan 20 kilometer is, wordt € 60,16 per maand (per 01-10-2017) vergoed. Waar de fiscale regelgeving dit toestaat, wordt onbelast uitbetaald. Op voormelde bedragen is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Indien sprake is van een (gedeeltelijke) onbelaste tegemoetkoming wordt bij een medewerker die gedurende een volledige kalendermaand wegens arbeidsongeschiktheid afwezig is, de onbelaste tegemoetkoming belast uitgekeerd.

Woon-werkverkeer geldt niet voor medewerkers van wie het vervoer tussen de woning en de plaats van de werkzaamheden door de werkgever wordt verzorgd (de zogenaamde "pendelaars").

De eigen bijdrageregeling voor medewerkers die deelnemen aan de Vervoersregeling blijft onverkort van kracht.

Naast de tegemoetkoming in reiskosten woon-werkverkeer hanteert de werkgever een onbelaste, incidentele meerkilometervergoeding voor zakelijke reizen (niet zijnde woon-werkverkeer).

De incidentele meerkilometervergoeding wordt verstrekt op basis van het door de overheid vastgestelde, fiscaal toelaatbare maximum (€ 0,19 per 01-10-2017).

Artikel 46 Beambte Gevaarlijke Stoffen toeslagen

- A. De vergoeding in geld voor arbeid gedurende de periode 24 december einde dagdienst tot 26 december begin dagdienst en van 31 december einde dagdienst tot 1 januari begin avonddienst bedraagt 2,37% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur (1,32% plus 1,05%).
- B. De Beambte Gevaarlijke Stoffen werkzaam in aaneengesloten 8-uurs-diensten ontvangt een functietoeslag van 1,5% van het basismaandsalaris per maand.

Artikel 47 Correctiedagen

Medewerkers werkzaam in de kantoor dienst

Medewerkers werkzaam in de kantoor dienst wordt één correctiedag per jaar toegekend. Deze correctiedag kan in geld worden uitgekeerd tegen 4,6% van het basismaandsalaris of in tijd worden opgenomen.

Medewerkers werkzaam in overige diensten

Medewerkers werkzaam in overige diensten worden drie correctiedagen per jaar toegekend. Deze correctiedagen kunnen in geld worden uitgekeerd tegen 4,6% van het basismaandsalaris per correctiedag of in tijd worden opgenomen.

Opnemen in tijd

De correctiedag respectievelijk de correctiedagen dienen in het betreffende kalenderjaar opgenomen te worden in overleg met de (direct) leidinggevende in de dagdienst (Functielijst I en II) of kantoor dienst (Functielijst III) op maandag tot en met vrijdag. Deze vrij opneembare dagen vallen binnen de overeengekomen verzuimpercentages.

Artikel 48 Regeling consignatie

Toepasselijkheid

De regeling consignatie is uitsluitend van toepassing op medewerkers voor wie consignatie deel uitmaakt van de functie of op medewerkers voor wie dat in de toekomst met de Ondernemingsraad wordt afgesproken. Uitgangspunt is de Arbeidstijdenwet. Consignatie vindt maximaal 7 maal 24 uur plaats.

Opkomstsnelheid

De medewerker dient zo snel mogelijk - doch uiterlijk binnen één uur na de oproep - op de betreffende werkplek aanwezig te zijn.

Toeslagen

1. De medewerker ontvangt per maand een toeslag in geld van 1,5% van het voltijds basismaandsalaris. Daarnaast ontvangt de medewerker per periode van 24 uur waarin hij bereikbaar moet zijn een toeslag in geld van 0,5% van het voltijds basismaandsalaris.
2. Indien de medewerker langer dan twee maanden aaneengesloten afwezig is (bijvoorbeeld wegens ziekte), komen de toeslagen met ingang van de derde maand te vervallen.

Reiskostenvergoeding

Indien het maandelijks aantal dagen dat normaliter wordt gewerkt (21), wordt overschreden, worden over de extra dagen reiskosten uitbetaald.

Vergoeding in geval van ongeplande opkomst

Een medewerker die - zonder dat hij is ingeroosterd in de consignatieregeling - wordt opgeroepen op te komen op een tijd die gelegen is buiten zijn werkrooster, ontvangt daarvoor een toeslag in geld van 3% van het basismaandsalaris (de reiskostenvergoeding is daarin opgenomen).

Vergoeding gewerkte tijd bij opkomst

- De effectief gewerkte tijd plus twee overuren wordt - uitsluitend in geld - vergoed tegen het geldende overwerktaarif.
- Onder effectief gewerkte tijd wordt niet begrepen de reistijd vice versa.
- De tijd waarop een medewerker in een etmaal effectief heeft gewerkt, wordt bij elkaar opgeteld en afgerond op halve uren.

Vergoeding gewerkte tijd zonder opkomst (thuis afhandelen)

- Per oproep de effectief gewerkte tijd met een minimum van een uur wordt - uitsluitend in geld - vergoed tegen het geldende overwerktaarif.

Oproep weekeinde

Indien in het weekeinde meer dan vier keer is opgeroepen en meer dan 8 uur is gewerkt, wordt maandag dagdienst vrijgegeven = vrijstelling van werkzaamheden.

Artikel 49 Vergoeding EHBO diploma/persluchtmasker/schakelbevoegdheid/BHV

EHBO-diploma

Aan medewerkers die in het bezit zijn van een geldig EHBO diploma wordt - indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht - een bruto vergoeding toegekend van € 24,84 per maand (per 01-10-2017). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Perslucht

1. Aan medewerkers die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker wordt indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht een bruto vergoeding toegekend van € 24,84 per maand (per 01-10-2017). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
2. De jaarlijkse keuring bij de arbodienst buiten het persoonlijk rooster wordt gecompenseerd met 4 uur vrij opneembaar verlof en vergoeding van de reiskosten. Het vrij opneembaar verlof kan de medewerker in overleg met de (direct) leidinggevende in de dagdienst op maandag tot en met vrijdag opnemen, met inachtneming van de overeengekomen verzuimpercentages.

Hoogspanning

Aan medewerkers die zijn aangesteld als:

- Vakbekwaam persoon hoogspanning of
- Installatie / Werkverantwoordelijke hoogspanning wordt een bruto vergoeding toegekend van € 24,84 per maand (per 01-10-2017). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

BHV

1. Indien een medewerker het basisdiploma BHV behaalt, ontvangt hij daarvoor een eenmalige bruto uitkering van € 115,26 (per 01-10-2017). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
2. Het bedrag van bruto € 115,26 wordt verstrekt onder de voorwaarde dat de betreffende medewerker minimaal gedurende een periode van 12 maanden beschikbaar is voor BHV-activiteiten.
3. Indien het noodzakelijk is (ter beoordeling van ECT) dat er - na het behalen van het basisdiploma BHV - een oefen-/cursusavond wordt gehouden om de BHV kennis op peil te houden, heeft de medewerker recht op een vergoeding van € 45,90 bruto per keer (inclusief reiskosten) (per 01-10-2017). In dit kader bestaat er geen recht op andere vergoedingen. Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
4. Medewerkers die uit hoofde van hun functie geacht worden BHV te kunnen verlenen, komen niet in aanmerking voor de bovenstaande vergoedingen.

Artikel 50 Dienstjubileum

ECT kent drie dienstjubilea, namelijk 12½ jaar, 25 jaar en 35 jaar of 40 jaar.

Bij het 12½-jarig dienstjubileum ontvangt de jubilaris uit handen van de afdelingsleiding het zilveren insigne.

Naast het gouden insigne, dat bij 25 jaar behoort en dat bij 35 jaar is gesierd met een diamant, ontvangt de jubilaris de navolgende bij het jubileum behorende gratificatie:

- 25 jaar in dienst: 1 schemamaandsalaris.
- 35 jaar of 40 jaar in dienst: 1¼ schemamaandsalaris.

Waar fiscale regelgeving dit toestaat, zal netto worden uitbetaald.

De jubilea worden vermeld in Perspectief.

De dienstjubilea 25 jaar, 35 jaar en 40 jaar worden officieel gevierd tijdens een gecombineerde jubileumbijeenkomst, die jaarlijks in de maand december wordt gehouden.

Wanneer de jubilaris te kennen heeft gegeven het jubileum niet officieel te willen vieren, wordt volstaan met het overhandigen van het insigne en uitbetaling van de gratificatie.

Artikel 51 Uitkering aan nagelaten betrekkingen

Bij overlijden van de medewerker wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn bruto (schema) maandsalaris.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- A. De partner tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde.
- B. Bij ontbreken van de partner, 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 voorzag.

Overlijdensuitkeringen uitbetaald aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de sociale verzekeringswetten worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 52 Ziektekostenverzekering

ECT vergoedt per medewerker de bijdrage aan de collectieve ziektekostenverzekering ECT-verplicht netto.

Artikel 53 WGA-premie

ECT verhaalt geen WGA-premie bij de medewerker.

Artikel 54 Persoonlijk Budget

Met ingang van 2010 ontvangen medewerkers vanaf geboortjaar 1960 maandelijks een bijdrage in het Persoonlijk Budget van 0,5% van het schemamaandsalaris en met ingang van 2011 een maandelijks bijdrage van in totaal 1% van het schemamaandsalaris.

Medewerkers kunnen ervoor kiezen om op vrijwillige basis zelf ook een bijdrage te storten in het Persoonlijk Budget.

Gedurende de eerste helft van 2018 vindt een evaluatie plaats van het Persoonlijk Budget. In deze evaluatie wordt in ieder geval besproken hoeveel medewerkers gebruik hebben gemaakt van het Persoonlijk Budget en waarvoor het Persoonlijk Budget is aangewend. Daarnaast wordt besproken wat eventuele actualiteiten en fiscale mogelijkheden zijn. In ieder geval worden de mogelijkheden (fiscaal) getoetst of stagedagen, een arbeidsmarkt APK of iets vergelijkbaars en studiedagen kunnen worden aangewend uit het Persoonlijk Budget.

Vanaf 1 januari 2018 kunnen de financiële overschotten van het Persoonlijk Budget worden gebruikt voor het Netto Haven Pensioen in plaats van de Stichting Werknemers Aandelen.

Artikel 55 Opschakelvergoeding V-dienst

De medewerkers in de V-dienst werken volgens een variabel volcontinu dienstrooster met een arbeidstijd van gemiddeld 31,26 uur per week.

Vanaf 1 januari 2018 wordt de vergoeding voor het opschakelen van Dag- naar Avonddiensten verhoogd naar € 65,- per dienst en de vergoeding van Avond- naar Nachtdienst naar € 80,- per dienst. Voorts wordt vanaf 1 januari 2018 de vergoeding voor boven de 60% van de opgeschakelde diensten van Avond- naar Nachtdienst verhoogd naar € 100,- per dienst. Tevens wordt de mogelijkheid geboden de vergoeding uit te keren in tijd.

HOOFDSTUK VI

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 56 Ziekte- en verzuimrichtlijnen

De medewerker die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht te handelen conform de met de Ondernemingsraad vastgestelde ziekte- en verzuimrichtlijnen.

Artikel 57 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij ongeschiktheid van de medewerker tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte betaalt de werkgever gedurende maximaal 104 weken het loon door gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.
2. Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden het vakantiegeld, eventuele eenmalige uitkeringen, resultaatafhankelijke uitkeringen, etc. – en de daar op van toepassing zijnde verhogingen - volledig meegerekend bij het bepalen van het loon.
3. De hoogte van de loondoorbetaling bedraagt in de eerste 52 weken van ziekte 100% van het schemamaandsalaris en in de tweede 52 weken van ziekte 70% van het schemamaandsalaris dat de medewerker zou hebben verdiend als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
4. Naast de onder 3. bepaalde loondoorbetaling vindt in de tweede 52 weken van ziekte een loondoorbetaling van 100% plaats, mits door de medewerker wordt meegewerkt aan de verplichtingen zoals opgenomen in de Wet verbetering poortwachter. Onder meewerken aan de verplichtingen in de Wet verbetering poortwachter wordt verstaan: meewerken aan en/of initiatieven nemen tot reïntegratie, binnen de kaders van wat reëel mogelijk is en verwacht mag worden.
5. Wanneer duidelijk is dat de medewerker door de aard van de ziekte niet in staat is om enige vorm van arbeid te verrichten (zwaar ongeval, ernstige ziekte etc.), heeft de medewerker in de eerste en tweede 52 weken van ziekte recht op een loondoorbetaling van 100%. De vraag of er sprake is van de mogelijkheid arbeid te verrichten is ter beoordeling van de bedrijfsarts.
6. Indien na afloop van de 104 weken van ziekte de arbeidsongeschiktheids-uitkering niet ingaat als gevolg van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, wordt het loon over deze periode 100% doorbetaald. Deze regeling is tevens van toepassing, indien de werkgever en de medewerker gezamenlijk besluiten de aanvraag tot het verkrijgen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit te stellen.
7. Twee maanden na aanvang van de ziekte behoeven niet meer te worden doorbetaald kosten die direct verbonden zijn aan het werkzaam zijn van de medewerker (bijvoorbeeld reiskosten).

Artikel 58 Re-integratie

1. Inspanningsverplichting

Met inachtneming van Artikel 16 (Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid) committeren de werkgever en de medewerker zich aan een uiterste inspanningsverplichting conform onderstaande regeling.

2. Beschikbare arbeidsplaatsen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Gemiddeld 5% van de arbeidsplaatsen is beschikbaar voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De verdeling over de afdelingen wordt bepaald door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad.

In Bijlage V is de met de Ondernemingsraad uitgewerkte 5%-regeling opgenomen.

3. Re-integratiedoel

Re-integratie is gericht op het benutten van de volledige door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit van de medewerker.

Bij het niet volledig kunnen benutten van de restverdiencapaciteit wordt gestreefd naar het benutten van ten minste 50% van de restverdiencapaciteit.

4. Interne re-integratie

Medewerkers die meer dan 65% arbeidsgeschikt zijn, blijven in dienst van de werkgever (binnen de onder 2. genoemde 5%-norm), tenzij de werkgever de betreffende medewerker gemotiveerd aantoont dat dit onmogelijk is.

Indien in het kader van de re-integratie van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerker een aanbod tot passend werk wordt gedaan, doet de werkgever in eerste instantie een aanbod tot intern passend werk, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerker.

5. Externe re-integratie

Wanneer intern geen geschikte functie voor de medewerker beschikbaar is of de functie niet geschikt kan worden gemaakt of de medewerker door scholing niet geschikt kan worden gemaakt voor de functie, moet de medewerker extern re-integreren.

De medewerker wordt bij een externe re-integratie begeleid door een reïntegratiebedrijf. Het in te schakelen re-integratiebedrijf, alsmede de door het bedrijf te volgen procedures behoeven de instemming van de Ondernemingsraad.

De medewerker wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.

6. Passend werk

De werkgever en de medewerker zijn beide verantwoordelijk voor het zoeken naar passend werk. De werkgever zal een aanbod tot passend werk zowel wat betreft een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen.

Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de medewerker een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. De medewerker dient het deskundigenoordeel per omgaande aan te vragen.

De regeling inzake het deskundigenoordeel uit het ECT-Regelingenboek, 1.7 Procedure ziekteverzuimbegeleiding in het kader van de Wet verbetering poortwachter, onder 6., is van toepassing.

7. *Voorlichting door de werkgever*
De werkgever zorgt voor voorlichting aan de medewerker over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van ander passend werk, de aanvraag WIA-uitkering en de aanvraag persoonsgebonden budget.
8. *Informereren Ondernemingsraad en vakbonden door de werkgever*
Binnen de kaders van de regelgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens informeert de werkgever de Ondernemingsraad minimaal één keer per kwartaal en tot in detail over de voortgang van de interne en externe re-integratietrajecten, met tot doel de trajecten te monitoren en daar waar nodig in overleg met de werkgever bij te stellen. In verband met 4. worden de vakbonden ieder half jaar geaggregeerd geïnformeerd over de ingezette, lopende en afgeronde re-integratietrajecten.
9. *Beroepsprocedure voor de medewerker*
In overleg met de Ondernemingsraad stelt de werkgever een beroepsprocedure middels de Ondernemingsraad op. Voormelde beroepsprocedure wordt opgenomen in het ECT-Regelingenboek.
10. In Bijlage VI zijn de met de vakbonden overeengekomen Richtlijnen opgenomen die gelden bij de uitvoering van ziekteverzuimbegeleiding- en re-integratietrajecten inzake Functielijst I-functies.

Artikel 59 WIA-beleid

1. *Eerste WIA-jaar / Volledig arbeidsongeschikt*
Na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode ontvangt de medewerker die ten minste tien jaar in dienst was (op basis van anciënniteit) in het kalenderjaar van aanvang van de arbeidsongeschiktheid (eerste ziektedag), nog gedurende twaalf maanden een suppletie tot 90% van het schemamaandsalaris.
2. *Eerste, tweede en derde WIA-jaar / Gedeeltelijk arbeidsgeschikt met interne of externe herplaatsing*
Na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode ontvangt de medewerker de navolgende suppleties:
 - gedurende twaalf maanden tot 80% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris;
 - daarna gedurende twaalf maanden tot 75% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris;
 - daarna gedurende twaalf maanden tot 70% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris.
3. *61+-regeling / Gedeeltelijk arbeidsgeschikt met interne of externe herplaatsing*
Voor de medewerker die in het kalenderjaar waarin de arbeidsongeschiktheid (eerste ziektedag) aanvangt, de leeftijd van 61 jaar bereikt en in dat kalenderjaar ten minste tien jaar in dienst was (op basis van anciënniteit), geldt een afwijkende regeling:
De medewerker ontvangt na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode tot de dag waarop de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt een suppletie tot 100% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris met inachtneming van Artikel 60 (Mogelijke te ontvangen uitkeringen).

Artikel 60 *Mogelijke te ontvangen uitkeringen*

Op de suppleties en uitkeringen van ECT als bedoeld in Artikel 57 en Artikel 59 worden te allen tijde de in dit kader mogelijk verleende wettelijke uitkeringen (WIA / ZW / WW / etc.) en mogelijke verzekeringsuitkeringen (zoals WGA-hiaat- en WIA-excedent-verzekeringen) in mindering gebracht, ongeacht of laatst bedoelde verzekeringen en uitkeringen door de medewerker wel of niet zijn afgesloten respectievelijk aangevraagd, respectievelijk door toedoen van de medewerker worden gekort. Medewerkers die zich niet vrijwillig verzekeren voor de WGA-hiaat- en WIA-excedentverzekering, worden daarvoor dus niet door de werkgever gecompenseerd.

Ook inkomsten van werk bij derden in het kader van reïntegratie en passend ander werk, worden in mindering gebracht. De medewerker is verplicht de werkgever op verzoek alle inlichtingen te geven en eventuele kopieën te verschaffen teneinde inzicht te kunnen krijgen in de hoogte van deze uitkeringen / inkomsten.

Artikel 61 *Verhaalsrecht werkgever voor doorbetaald loon*

Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, verstrekt de medewerker de daartoe benodigde informatie aan de werkgever. Indien de medewerker dit weigert, heeft de medewerker alleen recht op 70% van het schemamaandsalaris zoals bedoeld in Artikel 57.

Artikel 62 *Volmacht ontvangen uitkeringen*

De werkgever kan, gedurende de periode dat de medewerker in dienst is en suppleties van de werkgever ontvangt, bedragen gelijk aan de inkomsten en uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetgeving (WIA / WW / etc.) als genoemd in Artikel 57 en Artikel 59, bij wijze van voorschot aan de medewerker betalen, indien en voor zolang de medewerker aan de werkgever volmacht verleent tot ontvangst van die uitkeringen, die dan met het voorschot verrekend zullen worden. De werkgever is tot ten hoogste 24 maanden na aanvang van de ziekte verplicht hieraan medewerking te verlenen.

HOOFDSTUK VII

VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU

Artikel 63 Algemeen

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid gezondheid, welzijn en milieu.

Artikel 64 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijk de veiligheid gezondheid, welzijn en het milieu in gevaar kunnen brengen.

De werkgever verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

Artikel 65 VCH

De werkgever levert actief een bijdrage aan het ontwikkelen van een VCH-opleiding en -certificering. Het VCH kent een gelaagde structuur: algemene kennis van het veilig werken in de haven; specifieke kennis van en ervaring met het veilig werken in een containeroverslagbedrijf en een bedrijfsspecifiek onderdeel. Certificering op basis van door de sector opgestelde eindtermen wordt uitgevoerd door het examenbureau van VTL.

Artikel 66 Verplichtingen van de medewerker

Het is de medewerker verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden dat daardoor de veiligheid in gevaar wordt gebracht. De medewerker is gehouden de door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen binnen de risicogebieden te dragen.

Het is de medewerker verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden dat daardoor schadelijke gevolgen ontstaan voor het milieu.

Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de medewerkers van ECT wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien zij feiten constateren die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, zij daarover in overleg treden met de bedrijfsleiding en desgewenst met de DCMR Milieudienst Rijnmond.

HOOFDSTUK VIII

VERLOF

Artikel 67 Vakantieregeling

Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De medewerker, die gedurende een volledig vakantiejaar arbeid verricht, zich voor arbeid beschikbaar stelt of ongeschikt is te werken wegens arbeidsongeschiktheid, verwerft - met inachtneming van het in dit artikel bepaalde - aanspraak in dat jaar op vijf weken vakantie. Voor de toepassing van deze aanspraak zal in verband met de diverse werkschema's worden uitgegaan van 25 vrije dagen voor de niet volcontinuidiensten en 21 dagen voor de volcontinuidiensten.

Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter is dan twaalf maanden, verwerft de betrokken medewerker aanspraken op een evenredig deel.

Opnemen vrije dagen

Het opnemen van vakantie en snipperdagen vindt plaats conform de met de Ondernemingsraad in het Regelingenboek overeengekomen procedures.

Het opnemen van halve snipperdagen is in overleg tussen de werkgever en de medewerker mogelijk.

Doorbetaling tijdens vakantie

Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de medewerker geldende schemamaandsalaris doorbetaald.

Opbouw van vakantiedagen

Met ingang van 1 januari 2012 vindt volledige opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen plaats ongeacht of er sprake is van (gedeeltelijke of volledige) arbeidsongeschiktheid.

Verjaringstermijn van 5 jaar

Met ingang van 1 januari 2012 geldt in afwijking van de wettelijke regeling ten gunste van de medewerker voor wettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van 5 jaar.

Indien het hanteren van de verjaringstermijn van 5 jaar voor wettelijke vakantiedagen per 1 januari 2012 leidt tot stuwmeren aan vakantiedagen, heroverwegen CAO-partijen het hanteren van voormelde verjaringstermijn voor wettelijke vakantiedagen en/of treffen CAO-partijen aanvullende maatregelen.

Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt onverminderd een verjaringstermijn van 5 jaar.

Vakantie en ziekte

Indien de medewerker tijdens een periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid met vakantie wil gaan of vrije dagen wil opnemen, kan dat alleen na toestemming van de bedrijfsarts en de (direct) leidinggevende. Voormelde vakantiedagen of vrije dagen worden afgeschreven van het vakantietegoed, tenzij er sprake is van verlof voor noodzakelijke medische behandeling. Afschrijving van het vakantietegoed vindt met ingang van 1 januari 2012 plaats van het tegoed aan wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

Indien de medewerker tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, worden, met instemming van de medewerker, (gedeelten van) vakantiedagen waarop de medewerker ziek is tot maximaal het tegoed aan bovenwettelijke vakantiedagen van het vakantietegoed afgeschreven. Het tegoed aan bovenwettelijke vakantiedagen wordt voor het betreffende kalenderjaar vastgesteld. Indien de medewerker geen bovenwettelijke vakantiedagen meer heeft in het betreffende kalenderjaar, vindt voor de betreffende aanvraag geen afschrijving plaats.

Vakantiedagen uit vorige dienstbetrekking

Heeft de medewerker in een voorafgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het loon is uitgekeerd, dan zal de werkgever de medewerker in de gelegenheid stellen een overeenkomend aantal dagen vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.

Einde dienstbetrekking

Bij beëindiging van het dienstverband worden de niet-genoten, opgebouwde vakantiedagen uitbetaald, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop de uitbetaling betrekking heeft.

Bij beëindiging van het dienstverband worden de te veel genoten vakantiedagen met het salaris verrekend.

De opzeggingstermijn mag niet als vakantie gelden.

Artikel 68 Extra vrije dagen voor medewerkers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd

De medewerker heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd volgens de onderstaande tabel aanspraak op één of meer extra vrije per jaar, met ingang van het kalenderjaar waarin voldaan wordt aan de voorwaarden.

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

Duur dienstverband	(of)	leeftijd 50 jaar	leeftijd 55 jaar	leeftijd 60 jaar
t/m 9 jaar	-	1	2	3
10 t/m 19 jaar	2	2	3	4
20 t/m 29 jaar	3	3	3	4
30 jaar en langer	4	4	4	4

Bij het aantal vrije dagen op grond van duur dienstverband respectievelijk leeftijd is sprake van een 'óf/óf situatie'; zij kunnen derhalve niet bij elkaar worden opgeteld.

Voor de vaststelling van de duur van het dienstverband geldt de Anciënniteitdatum zoals omschreven in Artikel 17.

Deze extra vrije dagen worden conform snipperdagen in overleg tussen de werkgever en de medewerker vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen. Toekenning gedurende het hoogseizoen vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in Artikel 67 doorbetaald.

De medewerkers die het bedrijf verlaten dienen alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd.

Artikel 69 Extra vrije (90%-)dagen voor medewerkers van 55 jaar tot en met 64 jaar

Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek in het kalenderjaar waarin zij de betreffende leeftijd bereiken in aanmerking komen voor een aantal dagen vrijaf op jaarbasis volgens onderstaande tabel:

55 jaar	3 dagen	60 jaar	8 dagen
56 jaar	4 dagen	61 jaar	9 dagen
57 jaar	5 dagen	62 jaar	10 dagen
58 jaar	6 dagen	63 jaar	15 dagen
59 jaar	7 dagen	64 jaar	15 dagen

Bij aaneengesloten ziekte van langer dan één maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld.

De dagen waarop vrijaf zal worden gegeven, worden conform snipperdagen in overleg met de medewerkers vastgesteld.

Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het (schema)maandsalaris vergoed, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend. De dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Artikel 70 Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur voorafgaande aan de volledige pensionering voor medewerkers Functielijst I, II en III (OVA)

Medewerkers Functielijst I, II en III uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 kunnen, voorafgaande aan de volledige pensionering, vanaf 60 jaar gebruik maken van de navolgende OVA-varianten. De datum van volledige pensionering kan eerder zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

OVA-variant A

- basis van de regeling: 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw;
- de looptijd is maximaal 4 jaar.

OVA-variant B

- basis van de regeling: 75% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw;
- de looptijd is maximaal 4 jaar.

AOW OVA-variant C

Medewerkers die ervoor kiezen een jaar of langer vóór de voor hen geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan hebben naast bovenstaande varianten ook de mogelijkheid om te kiezen voor onderstaande uitvoeringsvariant:

- drie jaar OVA op basis van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw gedurende de eerste twee jaar en op basis van 60% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw gedurende het laatste derde jaar.

Toelichting

- Vrijwillige toetreding tot de faciliteit;
- Een medewerker kan er voor kiezen om voor een kortere periode of in het geheel niet deel te nemen;
- Medewerkers kunnen ook later van bovengenoemde faciliteit gebruik maken waarbij de maximale duur van 4 respectievelijk 3 jaar blijft gehandhaafd;
- Een medewerker uit deze geboortejaren behoudt het recht op de extra vrije dagen (Artikel 68 ECT-CAO) en 90%-dagen (Artikel 69 ECT-CAO) tot het moment dat de medewerker gebruik maakt van deze faciliteit. Medewerkers uit andere geboortejaren behouden het recht op de extra vrije dagen (Artikel 68 ECT-CAO) en 90%-dagen (Artikel 69 ECT-CAO) totdat CAO-partijen hierover andere afspraken hebben gemaakt;
- Medewerkers uit de geboortejaren 1950 tot en met 1953 behouden het recht op de extra vrije dagen (Artikel 68 ECT-CAO) en 90%-dagen (Artikel 69 ECT-CAO) alsof het dienstverband voor 100% wordt voortgezet. Ten aanzien van medewerkers uit de geboortejaren 1954 tot en met 1959 vindt opbouw van de Artikel 68- en 69 – dagen plaats naar rato van de arbeidsduur;
- De pensioenopbouw wordt door de medewerker en ECT voortgezet alsof er sprake is van een voltijds dienstverband. De werknemerspremie is gebaseerd op 95% (OVA-variant A en OVA-variant C) of 90% (OVA-variant B) van het pensioengevend salaris;
- Indien een medewerker tijdens deze faciliteit een jubileum bereikt, wordt de bijbehorende uitkering gebaseerd op basis van 100% dienstverband;
- Inzet in een vast rooster (afgeleid van E-dienst of C-dienst; evenredig schrappen van Dag-, Avond-, Nacht- en Weekenddiensten), in maatwerkroosters of een seizoenrooster op basis van vrijwilligheid;
- Overwerken (buiten het reguliere rooster) tijdens deze faciliteit is niet toegestaan;
- Deelnemers aan de OVA-varianten A, B en C ontvangen de volledige bruto eenmalige uitkering zoals genoemd in Artikel 6 bij C. indien zij nog in dienst zijn op de in Artikel 6 bij C. genoemde datum.

Artikel 71 AOW

Voor medewerkers die deelnemen aan de OVA-regeling wordt het opschuiven van de AOW-leeftijd gecompenseerd conform de reglementen van S V BPVH. Deze AOW-compensatie zal mogelijk worden gemaakt vanuit ECT via S V BPVH, waarbij S V BPVH de financiering voor de medewerkers die tot en met 31 december 1997 pensioenaanspraken bij PVH/OPTAS 1 hebben opgebouwd, garandeert.

Artikel 72 Kort verzuim

- A. In de navolgende gevallen wordt verlof met behoud van (schema)maandsalaris verleend over de binnen voor de medewerker geldende arbeidsweek vallende werkdagen:

1 dag bij:

- Ondertrouw van de medewerker.
- Huwelijk van één van haar / zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, schoonzusters of zwagers.
- Zijn / haar 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk.
Valt zijn / haar huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de medewerker het recht op één vrije werkdag op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar / zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de medewerker één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan of twee weken volgende op de huwelijksdag.
- Het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders.
- Overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters of kleinkinderen.
- Het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.
- Verhuizing (maximaal 1x per jaar).

2 dagen bij:

- Huwelijk of partnerschapsregistratie van de medewerker.
- Bevalling van de partner.
- Overlijden van één van zijn / haar (stief-)ouders, schoonouders of niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.

4 dagen bij:

- Overlijden van zijn / haar partner of één van zijn / haar inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.
 - Overlijden van één van de (stief-)ouders of schoonouders als voor de begrafenis / crematie wordt zorggedragen.
- B. De medewerker kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer de medewerker zijn werk niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). De werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.
- C. Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de medewerker plaats, kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de medewerker, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen kan betrokkene alsnog op een later tijdstip opnemen.
- D. Voor zover de hierboven onder A. genoemde, niet te voorziene gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de medewerker roostervrije dag, blijft de kort verzuimregeling onverminderd van kracht, met dien verstande dat het kort verzuim aansluit op de betrokken vrije dag(en).
- E. Voor noodzakelijk bezoek aan artsen, dat niet buiten werktijd kan worden afgesproken, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen, die niet buiten werktijd kunnen worden uitgevoerd, en waarvoor de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft, wordt aan de medewerker naar redelijkheid en behoefte vrij gegeven met behoud van (schema)maandsalaris. Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortkomt uit overtredingen van de medewerker of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
- F. Rechten, op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, worden eveneens toegekend aan medewerkers met een partner zoals gedefinieerd in Artikel 1.

Artikel 73 Organisatieverlof

Aan de medewerker die lid is van één van de werknemersorganisaties wordt, met inachtneming van het hieronder bepaalde, vrijaf gegeven met behoud van salaris - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:

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

Organisatieverlof wordt toegekend met inachtneming van de volgende voorwaarden:

- A. Een georganiseerde medewerker kan ten hoogste tien organisatieverlof-dagen per kalenderjaar opnemen.

In bijzondere gevallen kan, met name voor georganiseerde medewerkers die kaderfuncties vervullen, dit aantal in overleg tussen partijen worden verhoogd.

Het in totaal per kalenderjaar voor organisatieverlof toe te kennen aantal dagen, waarop de medewerkers die lid zijn van (één van) de werknemersorganisaties gezamenlijk recht hebben, bedraagt 3 maal het getal van de ledenmedewerkers van de werknemersorganisaties, gedeeld door 10.

- B. Het toekennen van één of meer organisatieverlofdagen zal alleen geschieden op aanvraag van de betreffende werknemersorganisatie onder opgave van de naam van de medewerker, waarvoor het organisatieverlof wordt aangevraagd. Het verlof dient tijdig te worden aangevraagd.
- C. Organisatieverlofdagen worden - met inachtneming van het bovenstaande - uitsluitend verleend indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten.
- D. Organisatieverlof geschiedt met behoud van salaris. Onder salaris dient te worden verstaan het (schema)maandsalaris, dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel 74 Zwangerschapsverlof

Vrouwelijke medewerkers hebben in geval van zwangerschap recht op zestien weken zwangerschaps-/bevallingsverlof.

Artikel 75 Onbetaald verlof

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk, 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 medewerker zijn.

- C. Wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de medewerker geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids-)overeenkomst mag verrichten.

- D. Dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal twaalf maanden wordt aangevraagd.

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

HOOFDSTUK IX

PENSIOENEN, STIVU EN ECT-VUT

De Stivu-bijdrage van in totaal 3,8% vervalt per 1 juli 2010. Sprake is van een premie-holiday die ieder half jaar door het Stivu-bestuur wordt getoetst. Vanaf het moment dat de Stivu-bijdrage vervalt, zet ECT het werkgeversdeel (2,8%) in voor de Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur en voor pensioengerelateerde zaken zoals een verbetering van de pensioenregelingen binnen ECT.

Vanaf 1 januari 2015 is ook de werkgeversbijdrage aan de ECT-VUT-regeling ten behoeve van Functielijst III beschikbaar voor bovenstaande doeleinden.

Uitgangspunt hierbij is dat deze bijdragen dusdanig worden ingezet dat de diverse beschikbare premie-regelingen binnen ECT op eenzelfde wijze en rekening houdend met (veranderende) wetgeving en fiscale grenzen worden aangepast.

Vanaf het moment dat de bijdrage aan de Stivu vervalt, wordt de helft van de 1% werknemersbijdrage aan de Stivu respectievelijk Solidariteitsheffing ECT-VUT niet meer ingehouden op het salaris.

Indien uit onderzoek blijkt dat de resterende 0,5% werknemersbijdragen in de toekomst nodig is voor pensioengerelateerde zaken, kan deze voor dit doel worden aangewend.

De definitieve bestemming van deze werknemersbijdrage wordt mede op basis van de uitkomsten van de Werkgroep Pensioenen door CAO-partijen bepaald. Daarbij behoort het ook tot de mogelijkheden dat ook deze 0,5% bijdrage uiteindelijk niet meer wordt ingehouden op het salaris van de medewerker.

Zie voor de Werkgroep Pensioenen Bijlage X Protocol Onderhandelingsresultaat ECT-CAO 2009 – 2012.


Vooruitlopend op de resultaten van de Werkgroep Pensioenen gelden vanaf 1 januari 2010 de volgende pensioen verbeteringsvoorstellen:

- De wettelijk minimale franchise wordt gehanteerd. De jaarlijkse verhoging van de franchise wordt tevens gebaseerd op het wettelijk minimum;
- Het opbouwpercentage van het nabestaandenpensioen voor de verzekerden Optas A en Optas B wordt verhoogd van 0,7% naar 1,0% van de pensioengrondslag.

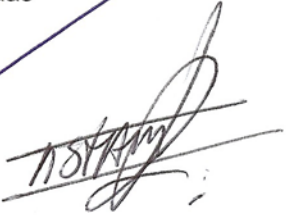
ECT-CAO 2012 – 2017

Indien de pensioenregelingen aangepast moeten worden vanwege het beperken van de fiscale mogelijkheden als gevolg van overheidsingrepen, zal de werkgeversinleg beschikbaar blijven voor medewerkers. Uitgangspunt hierbij is dat de kosten voor de werkgever niet toenemen.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 17 augustus 2018




Namens Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V.
J.A. Hooykaas



Namens FNV sector havens
N. Stam



Namens CNV Vakmensen
A.G.J. van Damme



Namens CNV Vakmensen
P. Fortuin
Voorzitter CNV Vakmensen

BIJLAGE I

BELONINGSGEBOUW PER 1-10-2017

FUNCTIELIJST I

In dienst vanaf 1-10-2000

	0 jr	1 jr	2 jr	3 jr	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11 jr	12 jr	13 jr	14 jr
TERM OPER.A1	2015														
TERM OPER.A2	2044	2129	2206	2293	2373	2452	2534	2619	2698	2778	2866				
TERM OPER.A3	2083	2166	2245	2326	2407	2491	2572	2651	2737	2814	2893				
TERM OPER.B2	2366	2447	2527	2611	2690	2771	2860	2937	3015	3098	3178	3265	3345	3426	3507
TERM OPER.B3	2400	2482	2565	2646	2730	2810	2887	2973	3054	3134	3219	3295	3379	3459	3544
TERM OPER.B4	2439	2516	2597	2678	2761	2849	2927	3008	3087	3166	3249	3335	3416	3498	3579
TERM OPER.C3	2578	2658	2742	2820	2901	2990	3069	3150	3230	3310	3390	3478	3556	3638	3719
TERM OPER.C4	2613	2694	2776	2863	2939	3019	3102	3183	3267	3349	3431	3510	3590	3670	3757
TERM OPER.C5	2648	2733	2812	2889	2975	3057	3139	3221	3299	3382	3461	3546	3629	3711	3789
TERM OPER.FO	2871	2962	3047	3132	3227	3314	3403	3493	3579	3666	3752	3846	3934	4024	4108

In dienst voor 1-10-2000

Functie	A1	A2	B1	B2	B3	B4	C1	D1	D2	D3	D4	D5	E1
TERM	3238	3306	3306	3407	3477	3477	-	-	-	-	-	-	-
CHAUF	3477	3477	3512	3598	3598	-	-	3667	3667	3667	3667	3667	3820
MACH	3477	3477	3512	3598	3598	3598	3651	3667	3667	3667	-	-	3820
TERM FO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4140

Functie	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
Instroomschaal	981	1179	1410	1691

Doorstroom naar andere functie

Voor medewerkers Functielijst I in dienst voor 1-10-2000 vindt bij doorstroom naar een andere functie inschaling plaats in hetzelfde of naast hogere salaris.

Voor medewerkers Functielijst I in dienst vanaf 1-10-2000 wordt ten aanzien van het loongebouw het dienstjarenmodel toegepast (zodat medewerkers er niet langer dan 14 jaar over doen, behoudens disfunctioneren, om aan het maximale salaris in de tabel te komen). Bij doorstroom naar een andere functie vindt verticale inschaling plaats. Medewerkers die na 14 jaar de eindtrede van hun schaal nog niet hebben bereikt, krijgen, behoudens disfunctioneren, de resterende stap(pen) in een keer toegekend.

Een en ander vindt plaats op basis van behoefte.

De behoefte wordt vastgesteld door het management. Naast het behoeftecriterium geldt het criterium “gebleken geschiktheid” van de medewerker (‘willen en kunnen’). De gebleken geschiktheid van de medewerker wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

Voor medewerkers Functielijst I in dienst voor 1-10-2000 wordt het loonverschil tussen Straddlecarrier Chauffeur en Brugkraanmachinist in omvang inzichtelijk gemaakt en opgelost voor 1 juli 2013 met als uitgangspunt dat het salaris niet minder wordt. De aanpassing van het loonverschil wordt per 1 januari 2013 doorgevoerd.

Doorgroei binnen salarisgroep

In beginsel vindt jaarlijks doorgroei plaats naar de volgende trede binnen een salarisgroep, een en ander met inachtneming van het voor de betreffende salarisgroep geldende maximumsalaris. Afwijking van deze regel is slechts mogelijk, indien er sprake is van een beoordeling lager dan Normaal/Goed door het management. Dit laatste wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

FUNCTIELIJST II

In dienst vanaf 1-10-2000

Functie	Trede	0 mnd	6 mnd	12 mnd	18 mnd	24 mnd	30 mnd	36 mnd	48 mnd	60 mnd	72 mnd
leerling monteur (BAT-BOL)	A	1410		1606		1678		1876	2181	-	-
aankomend monteur-niveau 1	B	2209		-		-		-	-	-	-
aankomend monteur-niveau 1	C	-		2336		-		-	-	-	-
aankomend monteur-niveau 1	D	-		-		2518		-	-	-	-
monteur - niveau 2	E	-		-		-		2674	-	-	-
monteur - niveau 2	F	-		-		-		-	2814	-	-
monteur - niveau 2	G	-		-		-		-	-	2955	-
monteur - niveau 2	H	-		-		-		-	-	-	3094
monteur - niveau 3	I	3222		-		-		-	-	-	-
monteur - niveau 3	J	-		3347		-		-	-	-	-
monteur - niveau 3	K	-		-		3471		-	-	-	-
monteur - niveau 3	L	-		-		-		3597	-	-	-
monteur - niveau 3	M	-		-		-		-	3723	-	-
leerling electronica monteur	N	2688		-		-		-	-	-	-
leerling electronica monteur	O	-		2912		-		-	-	-	-
leerling electronica monteur	P	-		-		3139		-	-	-	-
electronica monteur	Q	-		-		-		3365	-	-	-
electronica monteur	R	-		-		-		-	3594	-	-
electronica monteur	S	-		-		-		-	-	3816	-
electronica monteur	T	-		-		-		-	-	-	4044

Functie	Trede	0 mnd	6 mnd	12 mnd	18 mnd	24 mnd	30 mnd	36 mnd	48 mnd	60 mnd	72 mnd
meewerkend voorman	U	4068		4241		4422		4600	4733	4798	-

In dienst voor 1-10-2000

Functie	Trede	0 mnd	6 mnd	12 mnd	18 mnd	24 mnd	30 mnd	36 mnd	48 mnd	60 mnd	72 mnd
electronica monteur		3505		3671		3845		4010	4181	4350	4520
monteur 10		2462	2603	2741	2874	3010	3146	3281			
monteur 20		3220	3281	3351		3415					
monteur 30		3415	3479	3576		3669					
monteur 40		3644	3707	3773		3836					
monteur 50		3863		3970		4068		4160			
1e monteur		4068		4241		4422		4600			

Doorstroom naar naast hogere functiegroep

Doorstroom vindt plaats op basis van behoefte. De behoefte wordt vastgesteld door het management. Doorstroom naar een naast hogere functiegroep is eerst mogelijk, nadat is voldaan aan de voor de betreffende functiegroep geldende functie-eisen en indien er geen sprake is van een beoordeling lager dan Normaal/Goed door het management. Dit laatste wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

Bij doorstroom naar een naast hogere functiegroep, vindt indeling plaats op het eerst hogere basismaandsalaris uit de betreffende functiegroep. In alle gevallen wordt bij de vaststelling hiervan het basismaandsalaris behorende bij aanstelling en bij doorstroom na zes maanden uit de betreffende functiegroep overgeslagen.

Doorgroei binnen functiegroep

In beginsel vindt na afloop van het hiervoor vastgestelde aantal maanden doorgroei plaats naar de volgende trede binnen een functiegroep, een en ander met inachtneming van het voor de betreffende functiegroep geldende maximumsalaris. Afwijking van deze regel is slechts mogelijk, indien sprake is van een beoordeling lager dan Normaal/Goed door het management. Dit laatste wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

FUNCTIELIJST III

In dienst vanaf 1-10-2000

SBU-pnt.	Groep	17	18	19	20	21	22	0 jr	1 jr	2 jr	3 jr	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr
t/m 50	I	1029	1149	1260	1375	1491	1609	1677	1849	2023	2194	2370	2503					
t/m 75	II	1186	1339	1491	1643	1799	1952	2022	2168	2312	2455	2602	2701	2800	2899			
t/m 100	III	1293	1449	1605	1757	1912	2061	2157	2277	2395	2518	2640	2761	2884	2981	3078	3164	
t/m 125	IV		1523	1675	1827	1983	2136	2254	2377	2502	2622	2744	2870	2992	3100	3214	3322	3437
t/m 150	V			1749	1941	2131	2325	2455	2592	2734	2871	3009	3146	3256	3366	3481	3591	3705
t/m 180	VI				2131	2323	2514	2662	2807	2953	3098	3244	3389	3519	3650	3784	3912	4041
t/m 210	VII							2760	2957	3155	3354	3550	3752	3916	4079	4245	4411	4578
t/m 210	VII+ VC							2713	2903	3104	3305	3504	3702	3861	4025	4198	4356	4521
t/m 245	VIII							2861	3078	3295	3516	3733	3962	4134	4309	4486	4657	4835
t/m 245	VIII+VC							2793	3016	3242	3461	3690	3913	4083	4256	4425	4597	4771

In dienst voor 1-10-2000

SBU-pnt.	Groep	17	18	19	20	21	22	0 jr	1 jr	2 jr	3 jr	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr
t/m 50	I							1878	2065	2258	2451	2647	2796					
t/m 75	II							2257	2424	2586	2746	2905	3017	3131	3241			
t/m 100	III							2407	2544	2678	2815	2952	3087	3227	3334	3438	3542	
t/m 125	IV							2518	2656	2793	2933	3069	3210	3344	3463	3585	3718	3846
t/m 150	V							2746	2899	3055	3214	3360	3516	3642	3770	3892	4017	4140
t/m 180	VI							2975	3138	3297	3460	3627	3790	3934	4079	4228	4373	4520
t/m 210	VII							3084	3305	3529	3750	3972	4199	4378	4562	4750	4926	5114
t/m 210	VII+							3105	3351	3587	3831	4071	4310	4499	4693	4877	5063	5254
t/m 210	VII+ VC							3051	3290	3531	3777	4013	4253	4443	4629	4819	5004	5189
t/m 210	VII+ MAX												5694					
t/m 245	VIII							3408	3642	3873	4111	4346	4581	4803	5035	5258	5483	5706
t/m 245	VIII+ VC							3335	3575	3806	4047	4284	4523	4749	4970	5191	5413	5636
t/m 245	VIII+ MAX												6191					

Functionelijst III geldend voor medewerkers in dienst vóór 1-10-2000

De functiegroepen VII+, VIII, en VIII in de VC (volcontinu) zijn gebaseerd op een all-in salarissystematiek. De all-in salarissystematiek betekent dat medewerkers die in één van eerdergenoemde functiegroepen zijn ingedeeld, geen aanspraak maken op overwerkbetaling. Hierop geldt één uitzondering. De betreffende medewerker maakt wel aanspraak op overwerkbetaling conform Artikel 44, indien hij zijn collega vervangt in verband met diens afwezigheid wegens ziekte, kort verzuim of vakantie en als gevolg hiervan (een) extra ta(a)k(en) werkt.

Salarisgroepen VII+ en VIII+MAX zijn geblokkeerde salarisgroepen. Dit betekent dat in deze salarisgroepen geen instroom kan plaatsvinden.

Mocht er sprake zijn van een overgang van salarisgroep VII naar salarisgroep VIII, mag dit bij het bepalen van de nieuwe trede geen nadelige salaris-(financiële)consequenties hebben.

Functionelijst III geldend voor medewerkers in dienst vanaf 1-10-2000 of later

Doorstroom naar de bij de functie behorende (eind-)salarisschaal

Bij doorstroom naar de bij de functie behorende (eind-)salarisschaal vindt inschaling plaats op het - in vergelijking met het basismaandsalaris dat de medewerker in de vorige salarisgroep verdiende - eerst hogere basismaandsalaris uit de betreffende salarisgroep.

Hierbij bedraagt het positief verschil in basismaandsalaris tussen de oude salarisgroep en de nieuwe salarisgroep minimaal bruto € 23,-. Indien dit niet het geval is, vindt inschaling plaats op het basismaandsalaris direct volgend op het eerst hogere basismaandsalaris uit de betreffende salarisgroep.

Hetzelfde geldt in geval van doorstroom naar een andere functie.

Doorgroei binnen salarisgroep

In beginsel vindt jaarlijks doorgroei plaats naar de volgende trede binnen een salarisgroep, een en ander met inachtneming van het voor de betreffende salarisgroep geldende maximumsalaris. Afwijking van deze regel is slechts mogelijk, indien sprake is van een beoordeling lager dan Normaal/Goed door het management. Dit laatste wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingsstelsel met bijbehorende procedures.

REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN

A. Inhuren van operationele beambten

Partijen stellen vast dat in geval van tijdelijke pieken in het werkaanbod het inhuren via een uitzendbureau van medewerkers van wie de functie valt onder het bereik van Functielijst III, ook mogelijk is binnen de terminalorganisaties van ECT.

Indien het om functies gaat die niet worden geleverd door Matrans Marine Services b.v. (Matrans), International Lashing Services b.v. (ILS) of Rotterdam Port Services b.v. (RPS) vindt inhuur plaats bij uitzendbureaus. ECT garandeert dat inhuur via een uitzendbureau niet zal plaatsvinden om structureel reguliere arbeidsplaatsen te vervullen.

ECT zal de Ondernemingsraad halfjaarlijks informeren over de gepleegde inhuur via uitzendbureaus voor de in casu bedoelde functies.

B. Tewerkstelling van operationele medewerkers

Alvorens er een beroep wordt gedaan op overwerk (anders dan verplichte verlenging conform Artikel 26) zal er in eerste instantie een beroep worden gedaan op Matrans, ILS of RPS.

In geval van tijdelijke pieken is het inhuren van medewerkers in dienst van Matrans, ILS en/of RPS mogelijk.

Tewerkstelling van medewerkers van voornoemde bedrijven geschiedt op basis van de voor voornoemde bedrijven geldende functielijsten.

Legitimatiebewijs

De in de operationele sector te werk te stellen medewerkers bij ECT dienen in het bezit te zijn van een ECT-pas of ECT-dagpas.

Bij de personeelsindeling zijn lijsten beschikbaar, waarop de namen van de eventueel te werk te stellen medewerkers en de functie-onderdelen waarop ze kunnen worden ingedeeld door ECT zijn vermeld. Zowel de werknemersorganisaties als de Ondernemingsraad zullen inzage krijgen in deze lijsten.

Jaarlijks zullen de werknemersorganisaties en de werkgever de inhuur van personeel van derden evalueren.

Controle

Controle op de naleving van voormelde regeling kan geschieden via de personeelsindeling door partijen aangewezen medewerkers en/of de bondskaderleden, waaronder ECT ressorteert, of op een zodanige (andere) wijze als partijen eventueel nog met elkaar overeenkomen.

Overdragen van werk

Het overdragen van werk (uitbesteden) tussen de leden van de werkgeversorganisatie blijft te allen tijde mogelijk.

REGELING VAKANTIEWERKERS

Voorwaarden, aanstelling en tewerkstelling

1. Als vakantiewerkers komen in aanmerking personen, die een volledige dagopleiding volgen dan wel in het kalenderjaar waarin vakantiewerk wordt verricht de dagopleiding afronden of hebben afgerond, en die bereid zijn volgens onderstaande voorwaarden gedurende het vakantie seizoen werkzaamheden bij ECT te verrichten.
2. Personen in dienst van een havenbedrijf komen niet voor tewerkstelling als vakantiewerker in aanmerking. Voor hen is de Regeling tewerkstelling personeel van derden onveranderd van toepassing.
3. Er zal geen personeel vallende onder 'Functielijst I' worden aangetrokken van particuliere uitzendbureaus.
4. De vakantiewerkers komen in dienst van ECT. ECT bepaalt de duur van het dienstverband, draagt zorg voor de werving, selectie en aanstelling.
5. Voor aanstelling onder 'Functielijst I' komen personen in aanmerking, die de leeftijd van achttien jaar hebben bereikt. Voor alle overige functies (exclusief Functielijst II) geldt de minimumleeftijd van zestien jaar.
6. Het dienstverband wordt voor bepaalde tijd aangegaan voor ten minste drie weken in de vakantieperiode, waarvan de begin- en einddatum jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld, met dien verstande dat de eerste drie weken zullen gelden als proeftijd. De eventueel noodzakelijke opleiding van de vakantiewerker kan reeds vóór de aanvang van de vakantieperiode plaatsvinden. Een opleidingsdag geldt als een gewerkte dag.
7. Alvorens voor aanstelling als vakantiewerker in aanmerking te komen, dient de betrokkene voor zover vereist en met inachtneming van de wettelijke bepalingen door de arbodienst te zijn goedgekeurd. Tevens ontvangt de medewerker een ECT-pas. Zonder deze pas mag geen tewerkstelling plaatsvinden. De afdeling P&O registreert de betreffende medewerkers als vakantiewerker.
8. De eerste dag van het dienstverband kan worden benut voor de te verzorgen introductie en instructie. Deze dag geldt als een gewerkte dag. De instructie en begeleiding dienen te geschieden door een ter zake deskundige mentor.
9. De afdeling, waar vakantiewerkers worden tewerkgesteld, treft zodanige maatregelen, dat de veiligheid van een ieder niet in gevaar kan worden gebracht.
10. De inzetbaarheid van de vakantiewerkers voor de diverse soorten van werkzaamheden zal steeds afhankelijk worden gesteld van de mate van instructie en van de ervaring, die is opgedaan.

11. Vakantiewerkers zijn gedurende de overeengekomen vakantieperiode inzetbaar op alle dagen van de week (dat is inclusief de weekeinden) volgens het met hen overeengekomen schema⁶. De volgende schema's zijn mogelijk:

- Dagdienst.
- Dag avonddienst.
- Dag-middagdienst.
- Dag-middag-avonddienst.
- Dag avond nachtdienst.

De arbeidstijden zijn:

- Dagdienst. 07.15 - 15.30 uur.
- Middagdienst 11.30 - 19.45 uur.
- Avonddienst: 15.15 - 23.30 uur.
- Nachtdienst 23.15 - 07.30 uur.

12. Aan de (onder Artikel 11) genoemde inzetbaarheid zijn de volgende beperkingen verbonden:

- De in dagdienst in te zetten vakantiewerker kan niet worden ingezet in een avond of nachtdienst.
- De in dag /avonddienst ingeroosterde vakantiewerker kan niet in een nachtdienst worden ingezet.
- Er worden door de vakantiewerkers geen derde taken verricht.
- Er wordt niet langer dan 7 3/4 uur per dag gewerkt.
- Er wordt niet meer dan zes dagen achtereen gewerkt.
- Tussen twee diensten wordt minimaal een rusttijd van 12 uur in acht genomen.
- Afbestellen of anders bestellen van de vakantiewerker moet minimaal 24 uur voor aanvang van de dienst aan hem / haar worden gemeld.

Loon en arbeidsvoorwaarden

1. Iedere vakantiewerker vindt bij zijn indiensttreding in zijn arbeidsovereenkomst aangegeven hoeveel zijn salaris bedraagt, alsmede de eventuele schematoeslag.

De beloningsmethodiek wordt vastgesteld door het wettelijk minimumloon voor volwassenen te verhogen met 25%. In deze 25% zijn de vakantietoeslag en het recht op vakantiedagen opgenomen.

Dit salaris wordt toegekend aan vakantiewerkers van 21 jaar en ouder. Voor lagere leeftijden gelden de percentages genoemd in de hierna volgende tabel.

Een vakantiewerker die reeds eerder bij ECT als vakantiewerker heeft gewerkt, ontvangt een toeslag van 30% in plaats van 25% op het wettelijk minimumloon.

2. De leeftijd wordt bepaald per 1 juli van het jaar van indiensttreding.

3. Betalingssystematiek

Het uitgangspunt is dat het bruto maandsalaris is gerelateerd aan de kalenderdagen van de te betalen maand. De dagen waarop niet wordt gewerkt, anders dan op aanwijzing van de ECT leiding en uitgezonderd roostervrije dagen, worden niet uitbetaald. Per afwezige dag wordt het werkelijke dagloon ingehouden.

Duurt het dienstverband een gedeelte van een kalendermaand, dan heeft de medewerker recht op het aantal kalenderdagen, dat valt binnen het dienstverband in die maand, gerelateerd aan het totaal aantal kalenderdagen van de maand.

4. Indien bij gebrek aan werk geen arbeid behoeft te worden verricht, is over deze dagen aan de vakantiewerkers salaris verschuldigd.

⁶ De wijze waarop indeling in roosters plaatsvindt, wordt na overleg met de Ondernemingsraad bepaald.

5. Op het salaris van vakantiewerkers zullen de wettelijke inhoudingen plaatsvinden.
6. Aan vakantiewerkers zal zo nodig kledingverstrekking plaatsvinden. Het pakket zal door de Kledingcommissie worden samengesteld.

Begeleiding en toezicht

1. Door de Ondernemingsraad en de bedrijfsleiding zal op de door hen geëigende wijze worden zorggedragen voor begeleiding en naleving van deze regeling.
2. De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld op de naleving van de regeling toezicht uit te oefenen. Dit kan resulteren in het instellen van een commissie vanuit de Ondernemingsraad, dan wel het aanwijzen van een Ondernemingsraadslid, die met het toezicht is belast en daartoe strekkende bevoegdheden heeft. De ingestelde commissie of het aangestelde Ondernemingsraadslid dient bekend te zijn bij de te werk te stellen vakantiewerkers.
3. Ingeval een afdeling in strijd handelt met deze regeling, zal de Ondernemingsraad met de bedrijfsleiding overleggen over de dan te nemen maatregelen.

Onvoorzien

Zaken, waarin de regeling niet voorziet, zullen in overleg met de Ondernemingsraad worden geregeld.

Leeftijd per 1 juli	Beloningspercentage	Maandbasis 100%	Niveau 1 125%	Niveau 2 130%
21	100	1.578,00	1.937,00	2.051,00
20 ½	95	1.499,00	1.874,00	1.949,00
20	90	1.420,00	1.775,00	1.846,00
19 ½	82,5	1.302,00	1.628,00	1.693,00
19	75	1.184,00	1.480,00	1.539,00
18 ½	67,5	1.065,00	1.331,00	1.385,00
18	60	947,00	1.184,00	1.231,00
17 ½	55	868,00	1.085,00	1.128,00
17	50	789,00	986,00	1.026,00
16 ½	45	710,00	888,00	923,00
16	40	631,00	789,00	820,00

VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER

Voorzieningen voor 55-jarigen en ouder

- A. Indien er sprake is van sociale omstandigheden (advies BMW) of een medische indicatie (oordeel arts, verbonden aan een arbodienst) kan ECT medewerkers van 56 jaar en ouder - met behoud van arbeidsvoorwaarden - vrijstellen van het verrichten van nachtdiensten. Met inachtneming van de grenzen van de Arbeidstijdenwet kan de betreffende medewerker - afhankelijk van de behoefte van het management - in de dag of incidenteel in de avond worden ingezet.

- B. Medewerkers tussen 55 en 57,5 jaar kunnen op eigen verzoek worden vrijgesteld van Radioman Dek werkzaamheden op objecten/boten waar nog 'conventioneel' stackers moeten worden gelegd. Vanaf 57,5 jaar kunnen medewerkers op eigen verzoek volledig worden vrijgesteld van Radioman Dek werkzaamheden. Indien er sprake is van medische beperkingen kunnen medewerkers vanaf 50 jaar worden vrijgesteld van de Radioman Dek werkzaamheden.

Voorzieningen voor 58-jarigen en ouder

- A. Er geldt een vrijstelling c.q. verlichting van arbeid in ploegendienst voor medewerkers van 58 jaar en ouder.

- B. Bij overgang van de volcontinudienst naar de C-dienst (dag-avond) zal alsdan geen afbouw van schematoeslag plaatsvinden.

- C. Bij tewerkstelling in een ander lager betaald werkschema zal afbouw plaatsvinden op basis van de afbouwregeling schematoeslag conform Artikel 35.

- D. De pensioenaanspraken blijven, wanneer gebruik wordt gemaakt van het onder C. gestelde, gehandhaafd. De pensioenpremie van het af te bouwen deel van de schematoeslag komt geheel ten laste van de werkgever.

Inzetbaarheid

In die gevallen waarbij op basis van de ontzietmaatregelen een ander rooster wordt gelopen, kunnen functieonderdelen 'weer levend worden gemaakt'; dit alles in het teken van het behouden en het verbreden van de inzetbaarheden. Een en ander op basis van de geldende principes van behoefte ECT en voldoende roulatie met behoud van het bruto basismaandsalaris en de toepasselijke schematoeslag.

5%-REGELING

Inhoud van de regeling

Medewerkers die vanwege een door het UWV vastgestelde gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid niet meer in staat zijn een volledige functie uit te voeren uit Functielijst I, II of III, kunnen een beroep doen op een plaats binnen de 5% - regeling van de ECT-CAO, Artikel 58, lid 2.

Deze 5% - regeling houdt in dat 5% van de arbeidsplaatsen beschikbaar is voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers. Het aantal plaatsen wordt jaarlijks door de werkgever, na overleg met de Ondernemingsraad, vastgesteld op basis van het aantal arbeidsplaatsen op 1 januari van het kalenderjaar per bedrijfsonderdeel, per functielijst.

Toepasselijkheid voor medewerkers uit Functielijst I

Vanwege het kernfunctiebeleid (Sociaal Plan november 2000), het vereiste van tweeledigheid (ECT-CAO Artikel 29 onder 4.1), de gemaakte afspraken over uitwisselbaarheid van medewerkers over de terminals / afdelingen (ECT-CAO Artikel 28 en Artikel 29 onder 4.5) én functieroulatie kunnen in de 5% - regeling worden opgenomen volledig tweeledige medewerkers, niet zijnde kernfunctionaris.

Volledig wil zeggen bijvoorbeeld TT inclusief MTT en HC inclusief Reachstacker.

Toepasselijkheid voor medewerkers uit Functielijsten II en III

Een medewerker kan in de 5% - regeling worden opgenomen, wanneer hij van een functie uit deze functielijsten een zodanig aantal taken beheerst, dat roulatie mogelijk is én wanneer de mogelijke taken passen dan wel nodig zijn binnen de actuele en geplande organisatie.

Medewerkers die meer dan 65% arbeidsgeschikt worden geoordeeld door UWV, blijven bij ECT in dienst, tenzij ECT gemotiveerd aantoont dat dat niet kan (ECT-CAO Artikel 58 lid 4). Deze gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers vallen binnen de 5% - regeling.

Gedurende de looptijd van deze ECT-CAO wordt de 5%-regeling uitgebreid geëvalueerd door cao-partijen en de Ondernemingsraad.

RICHTLIJNEN DIE GELDEN BIJ DE UITVOERING VAN ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING- EN RE-INTEGRATIETRAJECTEN INZAKE FUNCTIELIJST I-FUNCTIES

Loondoorbetaling gedurende 104 weken termijn

Gedurende de uitvoering van het ziekteverzuimbegleiding- en re-integratietraject dient de loondoorbetalingstermijn van 104 weken volledig te worden doorlopen. Met andere woorden: het gaan uitvoeren van een andere passende functie door de medewerker dient gedurende de 104 weken termijn geen gevolgen te hebben voor de loonbetaling (conform Artikel 7:629 BW en Artikel 57 ECT-CAO).

Arbeidsongeschiktheid gedurende 104 weken termijn

Indien gedurende de 104 weken termijn de medewerker instemt met ander passend werk, dient de arbeidsongeschiktheid door te blijven lopen in afwachting van de WIA-keuring.

Functiewijziging

Besluitvorming over ander passend werk / functiewijziging vindt plaats op basis van een rapportage van een door de werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige.

De functiewijziging is in eerste instantie een re-integratiemaatregel, geen definitieve functiewijziging. De functiewijziging dient in de eerste 104 weken geen definitieve status te hebben. Na de WIA-keuring kan de functie definitief gewijzigd worden.

Functiewijziging en overwerk

Zodra gedurende de 104 weken termijn is vastgesteld welke functie (functieonderdelen) de medewerker gaat uitvoeren, wordt de medewerker in staat gesteld over te werken in deze functie (functieonderdelen).

WIA-keuring

In de meeste gevallen zal een afschatting plaatsvinden op basis van de feitelijke verdien capaciteit (en niet op basis van geduide functies).

Dat biedt twee voordelen:

- het resultaat is voorspelbaar (en dus ook aanvaardbaar);
- er is een positief re-integratieresultaat.

Voordelen voor ECT en de medewerker:

- Een afgeronde WIA-keuring biedt duidelijkheid over de feitelijke basisbelastbaarheid (los van toegenomen klachten);
- De medewerker krijgt daarbij de status van arbeidsgehandicapte (hetgeen bij eventuele toekomstige sollicitaties als een voordeel “verkocht” kan worden);
- Ten slotte zorgt de bekendheid van de medewerker bij het UWV dat “Amber-meldingen” ook als zodanig beoordeeld kunnen worden, compleet met een verkorte wachttijd.

Aanvullende opmerkingen:

Niet onbeperkt doorgaan met re-integratie in de eigen functie

Als er sprake is van geregelde ziekmeldingen op basis van dezelfde ziekteoorzaak dient op enig moment door de bedrijfsarts de vraag te worden gesteld of de re-integratie blijvend moet zijn gericht op het hervatten in de eigen functie of dat re-integratie in een andere, al dan niet aangepaste functie dient plaats te vinden. Het bepalen van dit moment is lastig: wanneer meldt iemand zich “te veel” ziek wegens dezelfde oorzaak? De vraag dient door de bedrijfsarts beoordeeld te worden aan de hand van het dossier.

Het toetsmoment

Een duidelijk toetsmoment is de beoordeling bij het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid. Dit zou op basis van de huidige wetgeving als standaard toetsmoment gehanteerd moeten worden. Dat gebeurt nu – voor zover dat kan worden beoordeeld na het bestuderen van één modeldossier - nog te weinig. Echter, in de praktijk lijkt dit moment ongeschikt voor het beoordelen van de vraag of er sprake is van veelvuldige ziekmeldingen op basis van dezelfde ziekteoorzaak. Hierbij gaat het immers ook om situaties, dat het eerste jaar arbeidsongeschiktheid niet “vol” wordt gemaakt, maar waarbinnen er wel meerdere ziekmeldingen zijn geweest. In zoverre zou een termijn van *drie of zes maanden* gehanteerd kunnen worden, hetgeen dan ook in de overeenkomst met de arbodienst opgenomen dient te worden.

Ook zou bij de *jaarlijkse beoordeling van het functioneren* het arbeidsongeschiktheidspercentage ten opzichte van het aantal werkbare dagen een aanleiding kunnen vormen.

Tevens kan bij het opstellen van de *probleemanalyse* WIA-informatie vanuit de werkgever worden verstrekt over eerdere ziekmeldingen. Dat zal dan mede inhoud kunnen geven aan de beantwoording van de vraag of “het best haalbare resultaat bij re-integratie”, te weten de hervatting in eigen functie, ook het optimale resultaat bij re-integratie is.

Het verkrijgen van inzicht in zijn situatie bij de medewerker

Bedacht dient te worden dat te veel ziekmeldingen op basis van dezelfde klachten, op eenzelfde manier benaderd dienen te worden als onvoldoende functioneren, zij het dat er hier geen sprake is van verwijtbaarheid. Er dient bij voorkeur – let op: alleen als hiervoor in medische zin mogelijkheden aanwezig zijn - een verbetertraject te worden ingezet, bijvoorbeeld door het aanbieden van bedrijfsfitness, “tiltraining”, een conditietest of iets dergelijks.

Let wel: het is de medewerker die bepaalt welke therapie hij volgt. De werkgever kan hierin geen voorschrift geven (op basis van het grondrecht op de onschendbaarheid van het eigen lichaam).

Een dergelijk aanbod werkt naar twee kanten: het zorgt hopelijk voor een vergroting c.q. stabilisering van de inzetmogelijkheden van de medewerker, anderzijds kan het voor hem of haar ook inzicht bieden in zijn functioneren, in de aanwezige beperkingen, zowel in het werk als in de privésituatie. Daarbij is van belang te constateren dat indien een medewerker geen inzicht heeft in zijn functioneren, een voorstel tot functiewijziging eerder tot verzet van een medewerker zal leiden.

VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

- ECT zal de oprichting van ondernemingsafdelingen of ledengroepen van de werknemersorganisaties niet in de weg staan.
- Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de werknemersorganisaties zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- ECT zal aan vakbondsvertegenwoordigers een ingerichte ruimte ter beschikking stellen voor het verrichten van hun werkzaamheden.
- ECT zal afsluitbare publicatieborden beschikbaar stellen voor de werknemersorganisaties voor gezamenlijk gebruik. De publicatieborden zijn uitsluitend bestemd voor officiële publicaties van de Vakbonden. Publicaties zullen van tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht.
In beginsel zal ECT voor vakbondsoverleg tussen de werknemersorganisaties en hun in de onderneming werkzame leden kantine en ontspanningsruimte beschikbaar stellen. Dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken werknemersorganisatie(s) zal daartoe een regeling worden getroffen. ECT behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- Op verzoek van de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers kunnen deze zich bij de bespreking van een geschil met de werkgever laten vergezellen door één (of meer) ondernemingsafdelingslid(leden) of bestuurslid(leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam zijn.

Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

Over de periode van 1 oktober 2017 tot en met 31 december 2020 zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende medewerkers werkzaam in de operationele sector aan de werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten, zoals onder andere een Nationale Havenwerkers Congres, voor de medewerkers werkzaam in de operationele sector vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemers-organisaties.

Gedurende de looptijd van deze ECT-CAO blijft de jaarlijkse bijdrage minimaal gelijk aan de bijdrage van het daaraan voorafgaande jaar.

Medewerkers werkzaam in de beambte sector

Door de werkgever zal per georganiseerde medewerker werkzaam in de beambte sector vallende onder deze CAO aan de werknemersorganisaties € 45,- per jaar worden afgedragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor medewerkers werkzaam in de beambte sector vallende onder deze CAO.

De werknemersorganisaties zullen hiertoe aan de hand van een accountantsverklaring jaarlijks opgave doen van het aantal bij de werkgever in dienst zijnde leden (ledenbestand per 1 januari).

Werknemersorganisatiebijdrage aan organisatieverlof

De werkgever ontvangt voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemers-organisatie, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. De vergoeding voor een organisatieverlofdag wordt jaarlijks centraal (werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties) vastgesteld.

Werkgelegenheid / arbeidsplaatsen

- Halfjaarlijks zullen aan de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties gegevens worden verstrekt met betrekking tot de totale personeelsbezetting per functiegroep, vallende onder de CAO.
- Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties worden geïnformeerd. De informatie zal zo tijdig worden verstrekt, dat over de voorgenomen beslissingen daadwerkelijk overleg mogelijk is.
- Ten minste éénmaal per jaar zullen de werknemersorganisaties worden uitgenodigd voor een informatieve bespreking over de algemene situatie van de onderneming, alsmede over de vooruitzichten, met name op het gebied van de werkgelegenheid en de technologische ontwikkelingen in de onderneming. Van geval tot geval zal worden vastgesteld in hoeverre de te verstrekken informatie vertrouwelijk dient te blijven en zo ja, hoe lang.

Veilig werken

- De werkgever levert een actieve bijdrage aan een veiligheidsplatform waarbij vertegenwoordigers van verschillende stuwadoorsbedrijven tweemaal per jaar met Vakbonden praten over veilig werken bij de bedrijven in de Rotterdamse haven.
- De schriftelijke instructie met betrekking tot het werken met of zonder Radioman dek betreft een instructie die in overleg met de Ondernemingsraad in de VeiligheidsOverlegVergadering (VOV) is overeengekomen en voortdurend wordt geactualiseerd. Medewerkers kunnen deze instructie raadplegen op de Portal van de afdeling SSE.

Vakbondscontributie

De vakbondscontributie wordt fiscaal vriendelijk verrekend in de Werkkostenregeling.

AOW

Aan het begin van de looptijd van deze ECT-CAO is op nationaal niveau een discussie gaande of de huidige wetgeving waarin de AOW-leeftijd is gekoppeld aan de levensverwachting zou moeten worden herzien. Partijen betrokken bij de ECT-CAO zijn van mening dat de huidige wetgeving op het gebied van de AOW en pensioenregelingen inderdaad zou moeten worden herzien voor medewerkers die langdurig in de volcontinuïdient hebben gewerkt.

Allerlei nationale en internationale onderzoeken bevestigen dat werken in volcontinuïdienten een verzwarende omstandigheid is voor medewerkers.

ECT zal gedurende de looptijd van deze ECT-CAO samen met FNV Havens en CNV Vakmensen gezamenlijk optrekken in de discussie over het te voeren AOW- en pensioenbeleid. In dat verband wordt ook besproken hoe andere werkgevers in het haven industrieel complex hierbij kunnen worden betrokken.

Onderwerpen die hierbij aan bod kunnen komen zijn behalve wijziging van het AOW-beleid, de fiscale (pensioen)regels bij eerder stoppen voor de AOW-gerechtigde leeftijd, de mogelijkheden om fiscaal vriendelijk te sparen voor netto spaarregelingen en daarnaast het waarborgen dat het huidige niveau van de pensioenregeling (2e pijler) wordt gehandhaafd. Dit laatste betekent dat cao-partijen in ieder geval inzetten op het handhaven in de wetgeving van de mogelijkheid van persoonlijke pensioenvermogens die blijvend worden opgebouwd volgens principes van verplichte deelname, collectieve risicodelingen en collectieve uitvoering.

GESCHILLEN

Minnelijke oplossing van geschillen

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiend uit of bij verschil van opvatting omtrent de uitlegging en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze overeenkomst of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of door één of meer harer leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet-nakoming, onjuiste uitlegging of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), schriftelijk kennis aan de wederpartij, tegen wie ofwel tegen welker lid (leden) de klacht gericht is. Partijen treden alsdan met elkaar in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke indien deze wordt bereikt, ook bindend zal zijn.

Een feit dat een geschil tussen partijen oplevert, moet binnen één maand nadat het zich heeft voorgedaan of ter kennis van partijen is gebracht, op de hiervoor omschreven wijze aanhangig worden gemaakt, bij gebreke waarvan het feit niet meer aanleiding zal kunnen geven tot een klacht of vordering.

Bevoegde rechter

Indien na verloop van twee maanden na ontvangst van de schriftelijke klacht geen overeenstemming tussen partijen is verkregen, heeft de partij, welke de klacht aanhangig heeft gemaakt of welker lid de klacht aanhangig heeft doen maken, binnen één maand nadien het recht deze ter afdoening te brengen voor de bevoegde kantonrechter.

BIJLAGE IX

ECT-SELECT

1. Door gebruik te maken van ECT-Select kan de medewerker onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket tegen elkaar uitwisselen. Deelname aan ECT-Select is vrijwillig.
2. Iedere medewerker van ECT met een contract voor onbepaalde tijd waarbij de proeftijd is verstreken, kan deelnemen aan ECT-Select. Indien de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft, is het mogelijk, dit ter bepaling door de werkgever, afspraken te maken over deelname van een medewerker met een contract voor bepaalde tijd met een tijdsduur van minimaal twee jaar nadat de proeftijd is verstreken.
3. Parttime medewerkers kunnen - onder de voorwaarden zoals onder sub 2 gesteld - deelnemen naar rato van het overeengekomen aantal contracturen. De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als parttimer.
4. Jaarlijks - vóór 1 november van enig jaar - moet de medewerker schriftelijk zijn/haar keuze bekend maken. Hij / zij krijgt daartoe omstreeks oktober een formulier toegestuurd. Medewerkers die nieuw in dienst treden na 1 november van enig jaar en voldoen aan de voorwaarden genoemd onder sub 2 worden alsnog in de gelegenheid gesteld een keuze te maken.
5. De door de medewerker gemaakte keuze geldt voor de periode van 1 kalenderjaar, van 1 januari tot en met 31 december. Voor medewerkers die later in dienst treden dan per 1 januari en/of voor medewerkers voor wie de proeftijd op 1 januari nog niet is verstreken geldt de keuze, nadat de proeftijd is verstreken, voor het resterende deel van het kalenderjaar.
6. Tussentijdse herziening van de keuze is niet mogelijk, tenzij er sprake is van zeer bijzondere onvoorziene omstandigheden ("sociaal-medische indicatie"). In dat geval beslist het Hoofd P&O, na advies hierover te hebben ingewonnen bij BMW, of herziening is toegestaan.
7. De onder bronnen aangegeven arbeidsvoorwaarden kunnen selectief worden ingezet voor de onder doelen aangegeven arbeidsvoorwaarden.
8. De prijs voor het kopen van een dag bedraagt voor volcontinumedewerkers 5,5% van het reguliere schemamaandsalaris.
Berekeningswijze: $(12 \times \text{schemamaandsalaris}) / 218$ werkbare dagen.
De prijs voor het kopen van een dag bedraagt voor niet volcontinu-medewerkers 4,7% van het reguliere schemamaandsalaris.
Berekeningswijze: $(12 \times \text{schemamaandsalaris}) / (261-6)$ werkbare dagen.
NB: De waarde van een correctiedag blijft - conform de CAO - 4,6% van het basismaandsalaris.
9. Elementen uit de bronnen worden zoveel mogelijk direct doorgeboekt naar de gekozen doelen. Indien dat niet mogelijk is, worden deze elementen (voor zover nodig) uitgedrukt in tijdseenheden en toegevoegd aan een zogenaamd rekening-courant-tijdegoed op naam van de medewerker.
10. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het nog uitstaande tegoed, na verrekening met eventueel door de medewerker teveel genoten vakantie- en/of roostervrije dagen en/of vakantiegeld, uitbetaald op basis van het op moment van beëindiging van het dienstverband geldende salaris.

11. In het rekening-courant-tijd-tegoed kunnen maximaal 65 dagen worden gespaard voor ouderschapsverlof. In het rekening-courant-tijd-tegoed kunnen maximaal 130 dagen worden gespaard voor sabbatical leave (Artikel 75).
Indien - door omstandigheden - de gespaarde tijd niet kan worden gebruikt voor het (de) bestemde doel(en), kan de medewerker het gespaarde tegoed aanwenden voor verbetering van de pensioen-voorziening.

Bronnen

- Basismaandsalaris.
- Vakantietoeslag.
- Jubileumuitkering.
- Vakantiedagen, met een maximum van vijf per jaar voor de fulltime medewerker die niet werkzaam is in de volcontinudienst, waarbij het wettelijk minimum van 20 dagen niet mag worden aangetast.
- Vakantiedagen, met een maximum van vier dagen per jaar voor de fulltime volcontinumedewerker, waarbij het wettelijk minimum van 17 dagen niet mag worden aangetast.
- Correctiedagen (kantoordienst één, operationele dienst drie).
- Senioren dagen / langdurig dienstverband dagen.
- Tijd-voor-tijd tengevolge van gemaakt overwerk.
- ADV-dagen.
- Financiële overschotten boven de € 5.000,- van het Persoonlijk Budget.

Doelen

- Pensioen (respectievelijk verhogen uitkeringsniveau, vervroegen uittredingsdatum).
- Netto Havenpensioen per 01-01-2018.
- Extra vakantiedagen, met een maximum van vijf per kalenderjaar, voor de full-time medewerker die niet in de volcontinudienst werkzaam is.
- Extra vakantiedagen, met een maximum van vier per kalenderjaar, voor de full-time medewerker in de volcontinudienst.
- Betaald ouderschapsverlof gedurende maximaal de wettelijke termijn.
- Sabbatical leave.
- Tijdelijke vierdaagse werkweek.

Spelregels

A. *Het kopen van extra vakantiedagen*

De medewerkers in de volcontinudienst kunnen maximaal vier extra vakantiedagen per kalenderjaar kopen. De medewerkers die niet werkzaam zijn in de volcontinudienst kunnen maximaal vijf extra vakantiedagen per kalenderjaar kopen.

De extra vakantiedagen kunnen uitsluitend worden gekocht in het geval dat er op 31 december van het jaar voorafgaande aan het jaar waarvoor de keuze geldt niet meer dan in totaal tien dagen aan vrije tijd open staat.

Indien er minder dan tien dagen aan vrije tijd openstaat kunnen er extra vakantiedagen worden bijgekocht tot het eerder genoemde maximum van tien dagen is bereikt.

Vakantiedagen kunnen alleen worden gekocht door middel van aanwending van de geldbronnen basismaandsalaris, vakantietoeslag, jubileumuitkering.

B. Het besteden van vakantiedagen

Indien de medewerker de extra gekochte vakantiedagen wenst te gebruiken voor extra vakantie in het jaar waarvoor de keuze geldt, worden deze dagen toegevoegd aan zijn vakantiedagentegoed.

Indien de medewerker de gekochte vakantiedagen wenst te gebruiken voor het sparen ten behoeve van ouderschapsverlof, sabbatical leave of tijdelijk vier dagen werken, worden deze dagen - onder vermelding van de bestemming - geboekt naar zijn / haar rekening-courant-tijd-tegoed.

Indien het saldo aan vrije tijd voor een medewerker op 31 december van het jaar hoger is dan tien dagen, kan de medewerker het meerdere, met een maximum van tien dagen, aanwenden voor verbetering van het pensioen dan wel over laten boeken naar het rekening-courant-tijd-tegoed onder vermelding van het (de) doel(en).

C. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk

De bron tijd-voor-tijd kan niet worden aangewend voor het kopen van extra vakantiedagen.

Met betrekking tot de besteding van tijd-voor-tijd wordt de medewerker slechts één keer per jaar vóór 1 november de keuzemogelijkheid geboden om tijd-voor-tijd voor het komende jaar - uitsluitend volledig - in te brengen.

D. Sabbatical leave

Tussen werkgever en medewerker dient - alvorens voor deze bestemming gespaard kan worden - van tevoren overeenstemming te bestaan over de vraag of de medewerker gebruik kan maken van de mogelijkheid om met sabbatical leave te gaan.

De werkgever behoudt te allen tijde de vrijheid de aanvraag al dan niet te honoreren.

Gedurende het sabbatical leave mag de medewerker geen arbeid verrichten als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst.

Het sabbatical leave mag maximaal zes maanden duren.

E. Ouderschapsverlof

Ten behoeve van ouderschapsverlof mogen maximaal 65 dagen worden gespaard.

F. Sparen voor een tijdelijke vierdaagse werkweek

Tussen werkgever en medewerker dient - alvorens voor deze bestemming gespaard kan worden - tevoren overeenstemming te bestaan over de vraag of de medewerker gebruik kan maken van de mogelijkheid om tijdelijk in een vierdaagse werkweek te gaan werken.

De werkgever behoudt te allen tijde de vrijheid de aanvraag al dan niet te honoreren.

G. Overig

- Met betrekking tot de keuzemogelijkheden geldt het voorbehoud dat deze niet in strijd mogen zijn met (toekomstige) wettelijke bepalingen of regelgeving. Deelname aan ECT-Select kan voor de medewerker gevolgen hebben op onder meer fiscaal gebied. Deze gevolgen kunnen voor de medewerker zowel voordelig als nadelig uitpakken. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor deze gevolgen en draagt het risico daarvan. ECT compenseert nadelige gevolgen niet. De medewerker draagt zelf het risico van veranderingen in fiscale wetgeving en regels.
- Er kunnen problemen ontstaan indien derdenbeslag wordt gelegd op het loon van de medewerker die gebruik maakt van ECT-Select. De financiële consequenties van het derdenbeslag, die samenhangen met ECT-Select, komen dan ook voor rekening en risico van de medewerker. Indien nodig zal de reeds gemaakte keuze met directe ingang ongedaan worden gemaakt. Het basispakket arbeidsvoorwaarden vindt in ieder geval toepassing met ingang van de eerstvolgende keuzeronde totdat het derdenbeslag is opgeheven.

Gerelateerd aan de verschillende doelen zijn hieronder de daarvoor toegestane inzetbare bronnen weergegeven.

A. Doel: (Netto Haven) Pensioen (verhogen uitkeringsniveau, vervroegen uittredingsdatum)

Inzetbare bronnen

1. Jubileumuitkering.
2. Vakantiedagen.
3. Correctiedagen.
4. Senioren dagen / langdurig dienstverband dagen.
5. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
6. ADV-dagen.
7. Financiële overschotten boven de € 5.000,- van het Persoonlijk Budget

B. Doel: Ouderschapsverlof

Inzetbare bronnen

1. Vakantiedagen.
2. Correctiedagen.
3. Senioren dagen / langdurig dienstverband dagen.
4. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
5. ADV-dagen.

C. Doel: Sabbatical Leave

Inzetbare bronnen

1. Vakantiedagen.
2. Correctiedagen.
3. Senioren dagen / langdurig dienstverband dagen.
4. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
5. ADV-dagen.

D. Doel: Sparen voor tijdelijke 4-daagse werkweek

Inzetbare bronnen

1. Vakantiedagen.
2. Correctiedagen.
3. Senioren dagen / langdurig dienstverband dagen.
4. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
5. ADV-dagen.

E. Doel: Extra vakantiedagen kopen

Inzetbare bronnen

1. Basismaandsalaris.
2. Vakantietoeslag.
3. Jubileumuitkering.

Protocol cao-afspraken ECT-CAO 2017 - 2020

1. *Looptijd*

Drie jaar en drie maanden, te weten van 1 oktober 2017 tot en met 31 december 2020.

2. *Inkomen*

De huidige regeling met de Automatische Prijscompensatie wordt ongewijzigd voortgezet.

€ 1.750,- bruto pro rato uit te betalen als de nieuwe ECT-CAO voor 31 december 2017 wordt afgesloten.

1 oktober 2017:	"Schoonmaken Automatische Prijscompensatie": 1,44%
1 mei 2018:	1,5% initieel
1 mei 2019:	1,3% initieel
1 mei 2019:	0,2% initieel indien het deepsea / feeder volume boven de 3,8 miljoen moves blijft (gemeten van 1 mei 2018 tot en met 30 april 2019)
1 mei 2020:	1% initieel
1 mei 2020:	0,5% initieel indien het deepsea / feeder volume boven de 3,8 miljoen moves blijft (gemeten van 1 mei 2019 tot en met 30 april 2020)

Resultaatafhankelijke uitkeringen pro rato uit te keren:

Maart 2019:

€ 1.000,- bruto indien het deepsea / feeder volume boven de 3,8 miljoen moves blijft gemeten van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 of

€ 1.250,- bruto indien het deepsea / feeder volume boven de 4,0 miljoen moves blijft gemeten van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 of

€ 1.500,- bruto indien het deepsea / feeder volume boven de 4,2 miljoen moves blijft gemeten van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018.

Maart 2020:

€ 1.000,- bruto indien het deepsea / feeder volume boven de 3,8 miljoen moves blijft gemeten van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 of

€ 1.250,- bruto indien het deepsea / feeder volume boven de 4,0 miljoen moves blijft gemeten van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 of

€ 1.500,- bruto indien het deepsea / feeder volume boven de 4,2 miljoen moves blijft gemeten van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

De medewerkers in de V-dienst werken volgens een variabel volcontinu dienstrooster met een arbeidstijd van gemiddeld 31,26 uur per week.

Vanaf 1 januari 2018 wordt de vergoeding voor het opschakelen van Dag- naar Avonddiensten verhoogd naar € 65,- per dienst en de vergoeding van Avond- naar Nachtdienst naar € 80,- per dienst. Voorts wordt vanaf 1 januari 2018 de vergoeding voor boven de 60% van de opgeschakelde diensten van Avond- naar Nachtdienst verhoogd naar € 100,- per dienst.

Tevens wordt de mogelijkheid geboden de vergoeding uit te keren in tijd.

De Vergoeding vervanging Meewerkend Voorman TOD wordt verhoogd naar € 30,- per gehele dienst.

Werkgroep Functielijst II (TOD)

Doelstelling:

Het ernaar streven om de functies van Functielijst II marktconform te waarderen en belonen, waarbij cao-partijen als benchmark het haven industrieel complex voorstellen.

Vraag en aanbod van functies in de techniek is in beweging. Niet alleen in kwantiteit maar ook in kwaliteit. Er is meer vraag naar technici dan aanbod, vooral de specialistische functies zoals elektronica monteur zijn lastig in te vullen. De toenemende complexiteit en diversiteit van het equipment en de bijbehorende systemen (besturingssystemen, data communicatie etc.) heeft impact op opleidingsbehoefte, opleidingsintensiteit, wervingsbeleid en beloningsstructuur. Dit vraagt om een marktconforme toetsing van ons functiegebouw op inhoud en structuur.

Vanwege de complexiteit wordt een werkgroep samengesteld, bestaande uit TOD-vertegenwoordigers van Vakbonden, ECT, de Commissie TOD van de Ondernemingsraad en een onafhankelijk expert. Deze werkgroep heeft als taak een overzicht te maken van de (wijzigingen in) profielen van bestaande functies en nieuwe functies. De profielen dienen getoetst te worden op marktconformiteit, waarbij beloning en gevraagde competenties, vakkennis, opleidingen en verantwoordelijkheden onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. De werkgroep zal de functies omschrijven met bijbehorende opleidingen (incl. SBU-systeem). Cao-partijen zullen de functies wegen en indelen in de ECT-CAO. Deze werkgroep rapporteert aan cao-partijen en zal voorstellen doen aan cao-partijen die kunnen worden ingebracht in een volgende CAO.

De looptijd voor de werkgroep is de looptijd van de CAO, waarbij in het eerste kwartaal van 2018 een plan van aanpak wordt geschreven door de werkgroep en voor 1 juli 2018 aanbevelingen worden besproken met cao-partijen.

3. **Werkzekerheid**

Het Werkzekerheidsakkoord containersector Rotterdam maakt onderdeel uit van de ECT-CAO en wordt als bijlage aan de ECT-CAO toegevoegd. ECT garandeert, behoudens disfunctioneren, gedurende de looptijd van de ECT-CAO de werkgelegenheid voor alle CAO-medewerkers die op 31 maart 2013 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij de daling van het volume op de ECT Maasvlakte Terminals, uitgedrukt in een jaarvolume, meer dan 20% daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in 2012. In dat geval zal ECT trachten om onder andere via collegiale uitleen (aan bedrijven actief in de grootschalige containeroverslag op de Maasvlakte) werkzekerheid te blijven bieden aan de ECT-medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. Bij de gesprekken hierover met de Vakbonden wordt de kantonrechttersformule van 2012 gehanteerd.

4. **Duurzame inzetbaarheid**

Het is een gezamenlijke uitdaging om medewerkers langer, gezond, betrokken en gemotiveerd inzetbaar te houden. Dit vraagt aandacht op de gebieden van loopbaanbeleid, ontwikkeling en gezondheid.

Persoonlijk Budget en Netto Havenpensioen

Gedurende de eerste helft van 2018 vindt een evaluatie plaats van het Persoonlijk Budget. In deze evaluatie wordt in ieder geval besproken hoeveel medewerkers gebruik hebben gemaakt van het Persoonlijk Budget en waarvoor het Persoonlijk Budget is aangewend. Daarnaast wordt besproken wat eventuele actualiteiten en fiscale mogelijkheden zijn. In ieder geval worden de mogelijkheden (fiscaal) getoetst of stagedagen, een arbeidsmarkt APK of iets vergelijkbaars en studiedagen kunnen worden aangewend uit het Persoonlijk Budget.

Indien fiscaal mogelijk kunnen de financiële overschotten van het Persoonlijk Budget vanaf 1 januari 2018 worden gebruikt voor het Netto Haven Pensioen in plaats van de Stichting Werknemers Aandelen.

ECT Select

Indien fiscaal mogelijk wordt vanaf 1 januari 2018 de mogelijkheid gebruikt om het Netto Haven Pensioen toe te voegen als één van de bestedingsdoelen van ECT Select.

Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid

Doelstelling:

Het ernaar streven om medewerkers bij ECT gezond, betrokken, gemotiveerd en competent (met de juiste vaardigheden) in een 24 / 7 operatie te laten werken.

Het is een gezamenlijke uitdaging om medewerkers langer inzetbaar te houden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd en gedurende het hele jaar duurzaam en voldoende medewerkers 24 uur per dag en 7 dagen per week in te kunnen blijven zetten, waarbij een evenwichtige verdeling van werkzaamheden en arbeidsvoorwaarden – gebaseerd op de verschillende levensfasen - tussen de diverse generaties plaatsvindt.

Dit vraagt aandacht op de gebieden van loopbaanbeleid, ontwikkeling, roosters en gezondheid. Het is hierbij een uitdaging om medewerkers langer inzetbaar te houden en invulling te geven aan de noodzakelijke functieroulatie voor alle medewerkers.

Het werken in nachtdiensten leidt tot fysieke ongemakken welke het uitdagend maken voor een groot deel van de oudere medewerkers om in volcontinuïroosters inzetbaar te blijven. In de optiek van ECT zijn maatregelen in de ECT-CAO wenselijk die medewerkers op dit vlak ontzien. Naast fysieke ongemakken bevatten de volcontinuidiensten ook sociale ongemakken. Dit is inherent aan werken bij een bedrijf als ECT. In de ontziemaatregelen worden oudere medewerkers niet alleen fysiek maar ook sociaal ontzien. Dit kan leiden tot een gevoel van onbalans tussen de diverse generaties met betrekking tot de beschikbaarheid in de diverse diensten.

Gezien de complexiteit van dit onderwerp kiezen partijen voor een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van Vakbonden, de Ondernemingsraad en ECT, mogelijk in overleg met een gedragen externe partij. Deze werkgroep heeft de opdracht om op basis van een onderzoek aanbevelingen te doen m.b.t. de doelstelling. De werkgroep rapporteert aan cao-partijen.

De looptijd voor de werkgroep is de looptijd van de CAO, waarbij in het eerste kwartaal van 2018 een plan van aanpak wordt geschreven door de werkgroep en in het vierde kwartaal eerste aanbevelingen worden besproken met cao-partijen.

AOW

Op dit moment is op nationaal niveau een discussie gaande of de huidige wetgeving waarin de AOW-leeftijd is gekoppeld aan de levensverwachting zou moeten worden herzien. Partijen betrokken bij de ECT-CAO zijn van mening dat de huidige wetgeving op het gebied van de AOW en pensioenregelingen inderdaad zou moeten worden herzien voor medewerkers die langdurig in de volcontinuidienst hebben gewerkt. Allerlei nationale en internationale onderzoeken bevestigen dat werken in volcontinuidiensten een verzwarende omstandigheid is voor medewerkers.

ECT zal gedurende de looptijd van de CAO samen met FNV Havens en CNV Vakmensen gezamenlijk optrekken in de discussie over het te voeren AOW- en pensioenbeleid. In dat verband wordt ook besproken hoe andere werkgevers in het haven industrieel complex hierbij kunnen worden betrokken.

Onderwerpen die hierbij aan bod kunnen komen zijn behalve wijziging van het AOW-beleid, de fiscale (pensioen)regels bij eerder stoppen voor de AOW-gerechtigde leeftijd, de mogelijkheden om fiscaal vriendelijk te sparen voor netto spaarregelingen en daarnaast het waarborgen dat het huidige niveau van de pensioenregeling (2^e pijler) wordt gehandhaafd. Dit laatste betekent dat cao-partijen in ieder geval inzetten op het handhaven in de wetgeving van de mogelijkheid van persoonlijke pensioenvermogens die blijvend worden opgebouwd volgens principes van verplichte deelname, collectieve risicodelingen en collectieve uitvoering.

5%-regeling

Gedurende de looptijd van de CAO wordt de 5%-regeling uitgebreid geëvalueerd door cao-partijen en de Ondernemingsraad.

5. Diversen

Artikel 30 ECT-CAO:

Automatisering / nieuwe technologieën

De werkzaamheden die ontstaan ten gevolge van invoering van nieuwe technologieën zullen onderdeel zijn van de ECT-CAO.

Artikel 30 ECT-CAO:

Werkzaamheden van een Algemeen Terminal Medewerker (ATM)

Op voorwaarde dat de medewerker voor de betreffende werkzaamheden is geïnstrueerd kan de medewerker worden ingezet op de volgende werkzaamheden:

- AGV's overrijden;
- AGV's tanken en het schoonmaken van de SICK sensoren;
- SA (Stack assistent);
- SSA (Senior Stack assistent);
- AT (Automatic Transfer Point medewerker);
- BB (Trouble Shooter ASC kranen).

Veilig werken:

De schriftelijke instructie met betrekking tot het werken met of zonder Radioman dek betreft een instructie die in overleg met de Ondernemingsraad in de VeiligheidsOverlegVergadering (VOV) is overeengekomen en voortdurend wordt geactualiseerd.

Medewerkers kunnen deze instructie raadplegen op de Portal van de afdeling SSE.

Ziektekostenverzekering:

ECT blijft per medewerker de bijdrage aan de collectieve ziektekostenverzekering ECT-verplicht netto vergoeden.

WGA-premie:

ECT verhaalt geen WGA-premie bij de medewerker.

Vakbondscontributie:

De vakbondscontributie wordt fiscaal vriendelijk verrekend in de Werkkostenregeling.

Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden:

De werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden die is vastgelegd in bijlage VII van de ECT-CAO blijft ongewijzigd van toepassing, waarbij cao-partijen overeenkomen dat gedurende de looptijd van de ECT-CAO de jaarlijkse bijdrage minimaal gelijk blijft aan de bijdrage van het daaraan voorafgaande jaar.

Redactie:

De paritair samengestelde tekstcommissie zal de overeengekomen cao-afspraken voor de periode 2017 – 2020 verwerken in de bestaande tekst van de ECT-CAO 2012 – 2017.


Ondertekening:

De ondertekening van onderhavige ECT-CAO vindt plaats nadat alle relevante documenten, de tekst van het Protocol cao-afspraken ECT-CAO 2017 - 2020 en de definitieve cao-tekst zijn overgelegd en akkoord bevonden door cao-partijen.

Aanmelding ECT-CAO 2017 - 2020 bij het Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid:

ECT verzorgt namens cao-partijen de aanmelding van de ECT-CAO 2017 – 2020, zoals bedoeld in de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 22 december 2017,


namens Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V.

J.A. Hooykaas



namens FNV Havens

N. Stam



namens CNV Vakmensen

A.G.J. van Damme

* * * * *

BIJLAGE XI

WERKZEKERHEIDSAKKOORD CONTAINERSECTOR ROTTERDAM

De samenwerkende partijen:

1. **Europe Container Terminals B.V.** (hierna: "ECT"), gevestigd te Rotterdam;
2. **APM Terminals Rotterdam B.V.** en **APM Terminals Maasvlakte II B.V.** (hierna: "APMT"), beide gevestigd te Rotterdam;
3. **Rotterdam World Gateway B.V.** (hierna: "RWG"), gevestigd te Rotterdam;
4. **Matrans Marine Services B.V.** (hierna: "MMS"), gevestigd te Rotterdam;
5. **International Lashing Service B.V.** (hierna: "ILS"), gevestigd te Rotterdam;
6. **Unilash B.V.** (hierna: "Unilash"), gevestigd te Rotterdam;
7. **FNV Havens** (hierna: "FNV");
8. **CNV Vakmensen**, sector havens (hierna: "CNV");
9. **Havenbedrijf Rotterdam N.V.** (hierna: "HbR"), gevestigd te Rotterdam;

Alle bovengenoemde partijen ook ieder afzonderlijk aan te duiden als "Partij" en gezamenlijk aan te duiden als "Partijen".

Partijen onder 1 tot en met 6 ook ieder afzonderlijk aan te duiden als "Bedrijf" en gezamenlijk aan te duiden als "Bedrijven" en partijen onder 7 en 8 worden ook gezamenlijk aangeduid als "Vakbonden".

Overwegende dat:

- tussen vertegenwoordigers van de Bedrijven (containerterminals en verharende bedrijven in de containersector), de Vakbonden en HbR uitvoerig overleg is gevoerd over het voorkomen van boventalligheid in de containersector rekening houdend met naar verwachting verlies van tussen de 200 en 800 banen gebaseerd en volgend op het outputdocument van 14 april 2015 en berekeningen van het adviesbureau Berenschot;
- Partijen, als nadere uitwerking van de Opdracht formulering voor de werkgroep Oplossingen d.d. 16 juni 2015, een aantal afspraken hebben gemaakt dat erop gericht is boventalligheid van werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd per 1 januari 2015 en vallende onder de werkingssfeer van een cao van de Bedrijven in de periode tot 1 juli 2020 te voorkomen;
- de aanleiding voor het maken van deze afspraken de transitiefase is waar de Rotterdamse containersector de komende vier jaar in belandt als gevolg van de ingebruikname van twee nieuwe, sterk geautomatiseerde, containerterminals op Maasvlakte 2 en verdergaande automatisering die in die periode plaatsvindt;
- werkgelegenheidseffecten die het gevolg zijn van terugvallende totale containervolumes in de Rotterdamse haven buiten de reikwijdte van deze overeenkomst vallen;
- HbR, FNV en CNV hebben afgesproken dat Uniport en RST, de afspraken voor zover van toepassing volgend uit deze overeenkomst kunnen overnemen in een afzonderlijke overeenkomst met een aparte financieringsafpraak;
- de Bedrijven van mening zijn dat het dossier RPS separaat dient te worden afgerond en de Vakbonden van mening zijn dat hun steun aan dit werkzekerheidsakkoord afhankelijk is van een oplossing voor RPS.

HV 2016-03-18 werkzekerheidsakkoord (clean copy)

Zijn overeengekomen als volgt:

Looptijd overeenkomst

1. a. Deze overeenkomst vangt aan op 1 juli 2016, of zoveel eerder als mogelijk, of later als noodzakelijk is gegeven de noodzakelijke formele en juridische toetsing als hierna in artikel 15 omschreven, waaronder de toetsing door de Autoriteit Consument & Markt ("ACM"). Partijen zullen vanaf het moment van ondertekening van deze overeenkomst handelen in de geest daarvan en laten vanaf het moment van ondertekening van de overeenkomst na maatregelen te nemen die contrair zijn met de doelstelling en de afspraken van deze overeenkomst.
- b. De einddatum van deze overeenkomst en de daarin opgenomen maatregelen is 1 juli 2020.

Werkgelegenheidsgarantie

2. a. Ieder der Bedrijven geeft aan de bij hen in dienst zijnde werknemers, die reeds per 1 januari 2015 op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst waren en onder de werkingssfeer van een cao van het desbetreffende Bedrijf vallen, een werkgelegenheidsgarantie die duurt tot 1 juli 2020, inhoudende dat deze werknemers niet op grond van bedrijfseconomische of organisatorische redenen zullen worden ontslagen.
- b. Voor zover in de cao's van de Bedrijven voorwaarden of beperkingen aan reeds gegeven werkgelegenheidsgaranties zijn verbonden (zoals bijvoorbeeld volume thresholds en compensatie regelingen in geval van ontslag), zullen die voorwaarden voor het desbetreffende Bedrijf tijdens de duur van de onder 2a omschreven werkgelegenheidsgarantie, onverkort blijven gelden.
- c. Deze werkgelegenheidsgarantie wordt alleen door en voor de eigen juridische entiteit aan de werknemers met een dienstverband bij die juridische entiteit verstrekt.

Maatregelen

3. Bedrijven en Vakbonden hebben, met steun van HbR, een aantal maatregelen afgesproken gericht op het voorkomen van de hiervoor in de overwegingen genoemde boventaligheid, te weten:
 - a. *Uitbreiding Senioren Haven Fitregeling*
De bestaande regelingen worden per 1 juli 2016 voor de geboortejaren 1952, 1953, 1954, 1955 en 1956 uitgebreid. De medewerkers in die geboortejaren, vallende onder de werkingssfeer van de cao van het desbetreffende Bedrijf, kunnen vanaf 60-jarige leeftijd 60% gaan werken tegen betaling van 95% van het loon en met behoud van 100% pensioenopbouw. De maximale deelnameduur voor een medewerker aan deze regeling bedraagt vijf jaar. Voor deelnemers aan de uitgebreide Senioren Haven Fitregeling met een eindleeftijd van uiterlijk de 65-jarige leeftijd, geldt een dienstjarenpremie van bruto EUR 5.000,--. Als voorwaarde voor deelname aan de uitgebreide Senioren Haven Fitregeling geldt dat de medewerker aansluitend aan de periode van gebruikmaking van de Senioren Haven Fitregeling uiterlijk op 65-jarige leeftijd met pensioen gaat.

Deze uitgebreide Senioren Haven Fitregeling geldt tot 1 juli 2020 (eventuele in de Bedrijven afzonderlijk overeengekomen Senioren Haven Fitregelingen met een looptijd langer dan tot 1 juli 2020 blijven nadien uiteraard wel van kracht). Medewerkers die binnen die periode gebruik zijn gaan maken van de uitgebreide Senioren Haven

HV 2016-03-18 werkzekerheidsakkoord (clean copy)

2

Fitregeling kunnen, onder de geldende voorwaarden, gebruik blijven maken van de uitgebreide Senioren Haven Fitregeling.

Inroostering van werktijd vindt plaats op ondernemingsniveau, conform de bestaande, of in overleg met de ondernemingsraad te maken, afspraken.

b. *Collegiale in- en uitleen*

Op basis van de toepassing zoals die in het kader van een pilot tussen ECT en APMTR heeft plaatsgevonden zal, om medewerkers zo goed mogelijk inzetbaar te houden en hun employability te vergroten, een systeem van collegiale in- en uitleen worden vormgegeven, waarbij de Bedrijven onderling personeel in functies kunnen in- en uitleenen. De behoefte van het inlenende bedrijf, alsmede de functie- vereisten, zijn leidend. De Bedrijven stellen eikaars planningsafdeling op de hoogte van de behoefte en beschikbaarheid, zodat op grond daarvan zowel per dienst als voor een langere periode (detachering) in- en uitleen kan worden georganiseerd.

Of in- en uitleen plaatsvindt is afhankelijk van (potentiële) geschiktheid en opleiding. Medewerkers betrokken bij de collegiale in- en uitleen blijven in dienst van het uitlenende Bedrijf en behouden de bij dat dienstverband behorende arbeidsvoorwaarden. In het kader van daadwerkelijke vacature invulling kunnen ingeleende medewerkers natuurlijk goede kandidaten zijn.

De realisatie van deze maatregel, inclusief effecten voor Bedrijven die personeel ter beschikking stellen, wordt beoordeeld binnen het Berenschotmodel als bedoeld in artikel 6.

c. *Behoedzaam personeelsbeleid*

Bedrijven verplichten zich tot toepassing van een behoedzaam personeelsbeleid met als doel de beschikbare arbeidscapaciteit optimaal te benutten. Behoedzaam personeelsbeleid bestaat uit collegiale in- en uitleen, regiewerk, taakroulatie, vacature- en eigen (per individueel Bedrijf) selectiebeleid, in lijn met de afspraken die in deze overeenkomst zijn vastgelegd.

Voor het vacaturebeleid geldt:

- vacatures worden eerst uitgezet bij de deelnemende Bedrijven, zodat medewerkers die bij één van de andere Bedrijven in dienst zijn en bij dat Bedrijf reeds per 1 januari 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd hadden, bij voorrang kunnen solliciteren.
- voor operationele functies geldt dat gedurende de periode dat de werkgelegenheidsgarantie duurt minimaal 66% van de vacatures (als vacatures gelden alle operationele functies waarvoor een arbeidsplaats dient te worden ingevuld, ongeacht of dat plaatsvindt op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bepaalde tijd of door detachering) binnen het Bedrijf wordt ingevuld met medewerkers uit de doelgroep (dit zijn medewerkers die per 1 januari 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd bij één van de Bedrijven hebben en op het moment van deze vacature nog in dienst zijn).
- huidige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen tot maximaal de wettelijke toegestane termijn worden verlengd zonder als vacature te gelden.



Fitregeling kunnen, onder de geldende voorwaarden, gebruik blijven maken van de uitgebreide Senioren Haven Fitregeling.

Inroostering van werktijd vindt plaats op ondernemingsniveau, conform de bestaande, of in overleg met de ondernemingsraad te maken, afspraken.

b. *Collegiale in- en uitleen*

Op basis van de toepassing zoals die in het kader van een pilot tussen ECT en APMTR heeft plaatsgevonden zal, om medewerkers zo goed mogelijk inzetbaar te houden en hun employability te vergroten, een systeem van collegiale in- en uitleen worden vormgegeven, waarbij de Bedrijven onderling personeel in functies kunnen in- en uitleenen. De behoefte van het inlenende bedrijf, alsmede de functie- vereisten, zijn leidend. De Bedrijven stellen eikaars planningsafdeling op de hoogte van de behoefte en beschikbaarheid, zodat op grond daarvan zowel per dienst als voor een langere periode (detachering) in- en uitleen kan worden georganiseerd.

Of in- en uitleen plaatsvindt is afhankelijk van (potentiële) geschiktheid en opleiding. Medewerkers betrokken bij de collegiale in- en uitleen blijven in dienst van het uitlenende Bedrijf en behouden de bij dat dienstverband behorende arbeidsvoorwaarden. In het kader van daadwerkelijke vacature invulling kunnen ingeleende medewerkers natuurlijk goede kandidaten zijn.

De realisatie van deze maatregel, inclusief effecten voor Bedrijven die personeel ter beschikking stellen, wordt beoordeeld binnen het Berenschotmodel als bedoeld in artikel 6.

c. *Behoedzaam personeelsbeleid*

Bedrijven verplichten zich tot toepassing van een behoedzaam personeelsbeleid met als doel de beschikbare arbeidscapaciteit optimaal te benutten. Behoedzaam personeelsbeleid bestaat uit collegiale in- en uitleen, regiewerk, taakroulatie, vacature- en eigen (per individueel Bedrijf) selectiebeleid, in lijn met de afspraken die in deze overeenkomst zijn vastgelegd.

Voor het vacaturebeleid geldt:

- vacatures worden eerst uitgezet bij de deelnemende Bedrijven, zodat medewerkers die bij één van de andere Bedrijven in dienst zijn en bij dat Bedrijf reeds per 1 januari 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd hadden, bij voorrang kunnen solliciteren.
- voor operationele functies geldt dat gedurende de periode dat de werkgelegenheidsgarantie duurt minimaal 66% van de vacatures (als vacatures gelden alle operationele functies waarvoor een arbeidsplaats dient te worden ingevuld, ongeacht of dat plaatsvindt op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bepaalde tijd of door detachering) binnen het Bedrijf wordt ingevuld met medewerkers uit de doelgroep (dit zijn medewerkers die per 1 januari 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd bij één van de Bedrijven hebben en op het moment van deze vacature nog in dienst zijn).
- huidige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen tot maximaal de wettelijke toegestane termijn worden verlengd zonder als vacature te gelden.

HV 2016-03-18 werkzekerheidsakkoord (clean copy)



3

- indien een arbeidsovereenkomst tot stand komt gelden de arbeidsvoorwaarden/cao van de nieuwe werkgever. Anciënniteitsjaren gaan niet over. De werkgelegenheidsgarantie als bedoeld in artikel 2 geldt vanaf datum indiensttreding niet meer voor de betreffende medewerkers.

d. *CER*

HbR heeft besloten tot het aanleggen van de Container Exchange Route voor onderlinge uitwisseling van containers tussen de terminals. Om de uitbreiding van werkgelegenheid ten gevolge van de ontwikkeling van de CER ten goede te laten komen aan de medewerkers uit de doelgroep is afgesproken dat op deze Container Exchange Route uitsluitend medewerkers van ECT, APMTR en Kramer, waarvoor een Haven CAO geldt, worden ingezet.

HbR informeert Vakbonden alvorens besloten wordt tot gehele of gedeeltelijke automatisering van de CER, zulks met inachtneming van een zodanige termijn dat de Vakbonden hun opvattingen kenbaar kunnen maken.

e. *Scholing*

Kwaliteit van de arbeid wordt bepaald door de manier waarop in bedrijven inhoud wordt gegeven aan arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Automatisering van bedrijfsprocessen kan gevolgen hebben voor elk van deze aspecten. Interne flexibilisering en om-, her-, en bijscholing (vergroten van de wend- en weerbaarheid) kunnen bijdragen aan het op peil houden of verbeteren van de kwaliteit van de arbeid en verbetering van de arbeidsmogelijkheden. Om employability en de mogelijkheid om over te stappen naar ander werk te vergroten, zullen de Bedrijven scholingsinspanningen verrichten als voorzien in het Sectorplan Containersector Rotterdam dat ter verkrijging van subsidie is ingediend bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

f. *Onderzoek sjoerverordening*

Zie bijlage.

Financiering maatregelen

4. Voor enkele van de hierboven genoemde maatregelen hebben Partijen een subsidieaanvraag ingediend bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De overige niet subsidiabele kosten verbonden aan de in deze overeenkomst omschreven maatregelen, zullen door HbR en de Bedrijven gezamenlijk worden gedragen op grond van tussen hen overeen te komen verdeelsleutels.
5. De operationele kosten samenhangende met het in de praktijk uitvoeren van de overeengekomen maatregelen vallen onder de financieringsafspraken; regie en inrichting van de uitvoering vindt plaats door HbR.

Monitoring

6. De Bedrijven zullen tijdens de looptijd van deze overeenkomst tweemaal per jaar aan Berenschot realisatiecijfers over de afgelopen periode en bijgestelde prognoses over de komende periode aanleveren, op de wijze waarop de aanlevering van de cijfers tot op heden steeds heeft plaatsgevonden. Berenschot zal op grond hiervan, en onder handhaving van de

HV 2016-03-18 werkzekerheidsakkoord (clean copy)

 4

daartoe gesloten geheimhoudingsovereenkomsten, met gebruikmaking van het door Berenschot opgestelde rekenmodel, een voortgangsrapportage aanleveren met daarin geaggregeerde cijfers.

Overleg

7. Halfjaarlijks overleggen Partijen met elkaar over de voortgang van de voorgenomen maatregelen.
8. Medio 2019 zal door Partijen specifiek naar effecten van een eventueel vertraagde transitie worden gekeken en het met die transitie samenhangende verwachte verlies van maximaal 800 banen.
9. Op basis van het voorgaande zullen Partijen overleg voeren omtrent de mate van boventalligheid en eventuele noodzakelijke bijstelling van maatregelen. Als voor de einddatum van deze overeenkomst tot (bijstelling van) maatregelen zou worden besloten, dan geldt daarvoor ook de financieringsafspraken als hiervoor onder 4 en 5 omschreven.

Slotbepalingen


10. De in deze overeenkomst opgenomen bepalingen doen geen afbreuk aan de rechten en verplichtingen die voor de Partijen voortvloeien uit de voor hen geldende (ondernemings)cao's.
11. De bepalingen in deze overeenkomst binden uitsluitend de Partijen bij deze overeenkomst.
12. Partijen kunnen geen rechten meer ontleen aan de in deze overeenkomst opgenomen werkgelegenheidsgarantie en de voorziene maatregelen indien gedurende twee opeenvolgende jaren het in Rotterdam overgeslagen totale containervolume in TEU een daling vertoont van minimaal 5% ten opzichte van het volume in 2014, waardoor werkgelegenheidseffecten worden veroorzaakt die buiten de reikwijdte van deze overeenkomst vallen. Indien zich een situatie als hiervoor bedoeld voordoet, zullen Partijen overleg voeren omtrent de ontstane situatie.
13. HbR informeert Vakbonden omtrent haar lange termijn investeringsplannen in het deepsea segment van de containermarkt, met inachtneming van een zodanige termijn dat de Vakbonden hun opvattingen kenbaar kunnen maken.
14. Partijen stemmen ermee in dat deze overeenkomst wordt gesloten onder opschortende voorwaarde van het verkrijgen van een positief oordeel van de ACM over de inhoud van deze overeenkomst en de daarin voorziene maatregelen. Indien een oordeel van de ACM tot bijstelling van bepaalde afspraken zal moeten leiden, verplichten Partijen zich daaraan mee te werken, waarbij ernaar gestreefd zal worden zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke afspraak te blijven als mededingingsrechtelijk toegestaan. Tevens geldt als opschortende voorwaarde voor de financiering dat is vastgesteld dat die verenigbaar is met het EU staatssteunrecht.


Rechtskeuze en bevoegde rechter

15. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Geschillen die samenhangen met deze overeenkomst kunnen uitsluitend worden voorgelegd aan de Rechtbank Rotterdam.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 10 oktober 2016



.....
1. Europe Container Terminals B.V.



.....
3. Rotterdam World Gateway B.V.


.....
5. International Lashing Services B.V.


.....
7. FNV Havens


.....
9. Havenbedrijf Rotterdam N.V.


.....
2. APM Terminals Rotterdam B.V.
en APM Terminals Maasvlakte II B.V.


.....
4. Matrans Marine Service B.V.


.....
6. Unilash B.V.


.....
8. CNV Vakmensen

