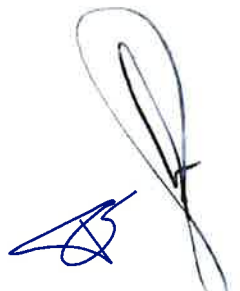




APM TERMINALS

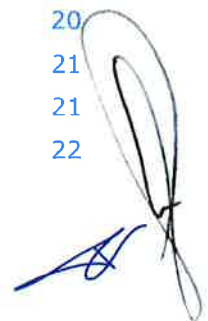
APM Terminals Maasvlakte II B.V.
Collectieve Arbeidsovereenkomst
2018 – 2022

*JS** 

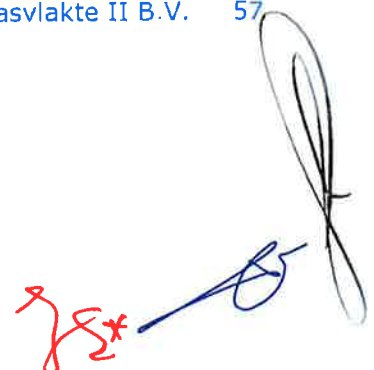
Inhoud

Inhoud	1
Algemeen	3
Definities	4
Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	5
Artikel 2: Werkingssfeer van de CAO	5
Artikel 3: Karakter van de CAO	5
Artikel 4: Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden	5
Artikel 5: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden	6
Artikel 6: Buitengewone veranderingen algemeen sociaaleconomische verhoudingen	6
Artikel 7: Reorganisatie van partijen	7
Artikel 8: Verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 9: Verplichtingen van de werknemers	7
Artikel 10: Fusies en reorganisaties	8
Artikel 11: Fiscaliteit	8
Artikel 12: Soorten dienstverbanden	8
Artikel 13: Proeftijd	8
Artikel 14: Einde dienstverband	8
Artikel 15: Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid	9
Artikel 16: Pensioenregeling	9
Artikel 17: Pensioenen	10
Artikel 18: Inzetbaarheid, roosters en deeltijd	11
Artikel 19: Arbeidstijden	12
Artikel 20: Arbeidsduur	12
Artikel 21: Tijdcompensatie volcontinuïedienst	13
Artikel 22: Leegloopregeling	13
Artikel 23: Pauze	14
Artikel 24: Werken op feestdagen	14
Artikel 25: Verlengen	15
Artikel 26: Bindende salarissen	16
Artikel 27: Activiteiten waarvoor betaling in vast salaris is begrepen	16
Artikel 28: Salarissen	17
Artikel 29: Roosterurentoeslag	19
Artikel 30: Afbouwregeling bij roosterwijziging	20
Artikel 31: Vakantietoeslag (8%)	20
Artikel 32: Prijscompensatie	20
Artikel 33: Toeslagen voor overwerk en verschoven diensten	21
Artikel 34: Feestdagenuitkering	21
Artikel 35: Vergoedingen en toeslagen	22

*JS**



Artikel 36: Jubilea	24
Artikel 37: Uitkering bij overlijden van de werknemer	24
Artikel 38: Vakbondscontributie	24
Artikel 39: Werkgeversbijdrage zorgverzekering	25
Artikel 40: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval	25
Artikel 41: Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en premies	26
Artikel 42: Arbeidsongeschiktheid en re-integratie	27
Artikel 43: Veiligheid	29
Artikel 44: Vakantieregeling	30
Artikel 45: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers en wegens langdurig dienstverband of leeftijd	32
Artikel 46: 90 %-dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder	33
Artikel 47: Kort verzuim verlof	34
Artikel 48: Calamiteitenverlof	36
Artikel 49: Kortdurend zorgverlof	36
Artikel 50: Zwangerschapsverlof	36
Artikel 51: Onbetaald verlof	36
Artikel 52: Ontwikkeling	37
Artikel 53: Werkgelegenheidsgarantie	37
Artikel 54: Boventaligheid	37
Artikel 55: Invoering Senioren Fit Regeling	38
Artikel 56: WW en WGA	38
Artikel 57: Werkgelegenheid	39
Bijlage 1: Functiematrix	40
Bijlage 2: Salarisgebouw(per 1 januari 2019, excl. 8% vakantiegeld)	42
Bijlage 3: Tijd-voor-tijd regeling	43
Bijlage 4: Vakbeweging en onderneming	43
Bijlage 5: Procedure Functiewaardering CAO functies	45
Bijlage 6: Ouderenbeleid	48
Bijlage 7: Protocol Transitieafspraken	48
Bijlage 8: Invulling vacatures APMT MVII / vierpartijen overleg	49
Bijlage 9: Protocol Arbeidsvoorwaarden voor instroom vanuit de A.P. Møller Maersk-groep (APMM-groep)	49
Bijlage 10: Protocol brede inzetbaarheid Interne doorstroom, brede inzetbaarheid huidige functie-houders, alsmede brede inzetbaarheid nieuwe werknemers (Protocol brede inzetbaarheid)	51
Bijlage 11: Werkzekerheidsakkoord Containersector Rotterdam	52
Bijlage 12: Resultaat van Onderhandelingen CAO APM Terminals Maasvlakte II B.V.	57



Algemeen

De ondergetekenden:

1. APM Terminals Maasvlakte II B.V., gevestigd te Rotterdam;
2. a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht; en
b. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;

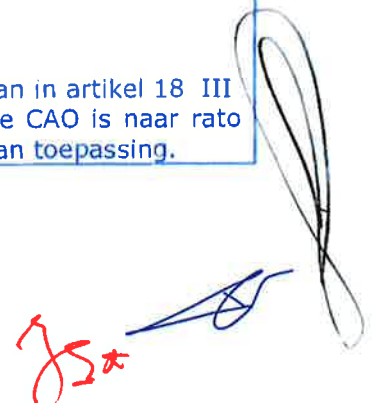
verklaren hierbij met ingang van 1 januari 2018 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van APM Terminals Maasvlakte II B.V., zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.



Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever: APM Terminals Maasvlakte II B.V. (hierna: 'APMT MVII');
2. vakorganisaties: FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen;
3. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage 1 van deze regeling. Als werknemer in de zin van deze regeling wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker;
4. arbeidsgehandicapte werknemer: de werknemer die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
5. maand: een kalendermaand;
6. week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
7. dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
8. basismaandsalaris: het salaris als opgenomen in bijlage 2;
9. maandsalaris: het basismaandsalaris vermeerderd met de van toepassing zijnde roostertoeslag;
10. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele roostertoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag;
11. Ondernemingsraad: de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
12. partner: de echtgenoot, echtgenote, of de geregistreerde partner van de werknemer, of de partner met wie de werknemer duurzaam samenleeft, blijktens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst;
13. BW: het Burgerlijk Wetboek;
14. Arbowet: de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
15. Deeltijd: de arbeidsduur die minder bedraagt dan in artikel 18 III van deze CAO is overeengekomen. De CAO is naar rato van de overeengekomen arbeidstijd van toepassing.



Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022.

De overeenkomst kan zowel door de werkgever als door vakorganisaties tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief, dan wel door middel van e-mail, mits de verzender een ontvangstbevestiging van de geadresseerde heeft ontvangen.

Zolang geen van de partijen tot opzegging van de overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd. Beëindiging van de overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Artikel 2: Werkingsfeer van de CAO

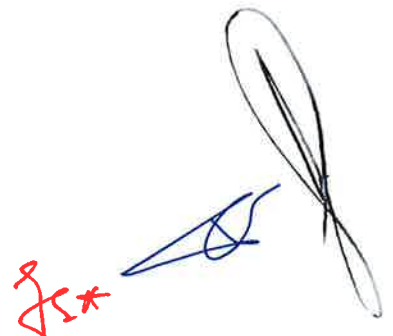
Algemeen: De werkingsfeer van de CAO beperkt zich tot die medewerkers waarvan de functie is gewaardeerd met minder dan 190 ORBA punten.

Artikel 3: Karakter van de CAO

Dit is een standaard CAO. Dit betekent dat niet in voor de werknemer gunstige zin of ongunstige zin van de inhoud van de bepalingen mag worden afgeweken.

Artikel 4: Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

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



Artikel 5: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed dat loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van deze overeenkomst tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze overeenkomst zullen worden gehecht.

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

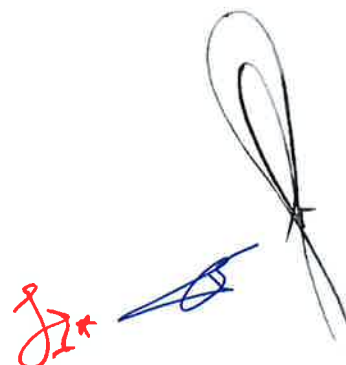
Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 6: Buitengewone veranderingen algemeen sociaaleconomische verhoudingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering zijn zowel de werkgever als de vakorganisaties gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien één maand nadat deze voorstellen door één van de partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

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



Artikel 7: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen, keuren zij deze bij voorbaat goed en staan er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende, zullen mogen worden overgenomen door die rechtspersoon of rechtspersonen, die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 8: Verplichtingen van de werkgever

De werkgever verbindt zich tegenover de vakorganisaties de werknemers op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten dan de in artikel 4 van deze CAO genoemde.

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

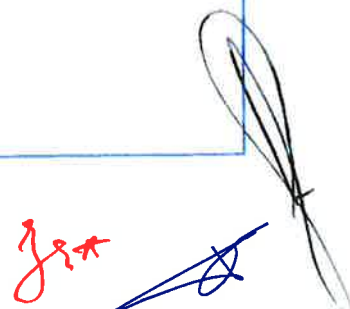
Voor zover aan de functie specifieke medische respectievelijk gezondheidseisen worden gesteld, zal de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze CAO, uitsluitend werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een Arbodienst.

Partijen spreken af dat de werkgever voor operationele functies personeel kan inhuren bij Matrans, ILS en RPS. Wanneer deze bedrijven niet kunnen voldoen aan de vraag van de werkgever zullen CAO-partijen overleggen over de inzet van andere bedrijven. Het in te huren personeel moet voldoen aan de APMT MVII kwalificatie-eisen (o.a. STC-certificering).

Artikel 9: Verplichtingen van de werknemers

De vakorganisaties verbinden zich tegenover de werkgever dat hun leden bij APMT MVII voor het verrichten van arbeid aan de werkgever geen andere arbeidsvoorwaarden zullen stellen dan de in deze CAO genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij en voor de werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

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



Artikel 10: Fusies en reorganisaties

Onverminderd het gestelde in het SER-besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever in geval van fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, die gevolgen heeft voor de werknemer, de vakorganisaties informeren teneinde in onderling overleg tot een sociale begeleidingsregeling te komen.

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

Artikel 11: Fiscaliteit

In deze CAO zijn alle bedragen genoemd als "bruto" tenzij anders vermeld; Waar fiscale regelgeving dat toelaat, wordt onbelaste uitbetaling toegepast.

Arbeidsovereenkomst

Artikel 12: Soorten dienstverbanden

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd dan wel voor onbepaalde tijd.

Artikel 13: Proeftijd

De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd (artikel 7:652 BW).

Artikel 14: Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen tussen werkgever en werknemer, eindigt het dienstverband van de werknemer zonder nadere opzegging vanaf het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Voorts kunnen zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande doen eindigen.

Artikel 15: Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

Beëindiging van het dienstverband geschiedt met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande.

Pensioen en Werktijden

Artikel 16: Pensioenregeling

Er geldt een standaardpensioenregeling. In deze pensioenregeling komt jaarlijks een beschikbare premie beschikbaar.

Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks vastgesteld en bestaat uit de volgende onderdelen:

- 12 maal het vaste maandsalaris;¹
- de vakantietoeslag;

Het premiepercentage is afhankelijk van de leeftijd en wordt berekend over de pensioengrondslag (vaste maandinkomen minus franchise). De leeftijd wordt vastgesteld op 1 april van het jaar.

De werknemersbijdrage is vastgesteld op 5% van de pensioengrondslag.

Het pensioenreglement is een onlosmakelijk onderdeel van deze CAO.

¹ Voor werknemers van APMT MVII die vallen onder het Protocol Arbeidsvoorwaarden Transitie van werknemers van APMT naar APMT MVII geldt tevens hetgeen is opgenomen over pensioenen in het protocol



Artikel 17: Pensioenen

De pensioenregeling zal moeten voldoen aan de volgende criteria:

- a. De pensioenregeling van APMT MVII dient voor de financiële verslaglegging onverminderd te blijven kwalificeren als 'defined contribution'-pensioenregeling.
- b. Pensioenkosten vormen een onderdeel van de loonkosten, en van de onderhandelingen daarover. Uitgangspunt voor de overgang naar een nieuwe pensioenregeling is kostenneutraliteit.
- c. APMT MVII gaat uit van een collectieve pensioenregeling, gebaseerd op verplichte deelname en solidariteit.
- d. Alle medewerkers nemen deel in dezelfde pensioenregeling (geen onderscheid 'white collar'/'blue collar').
- e. De oudedagsvoorziening wordt opgezet als een aanvulling op het AOW-pensioen, zowel qua pensioenrichtleeftijd als qua pensioenniveau. In dezelfde lijn wordt de nabestaandenvoorziening opgezet als een aanvulling op het ANW-pensioen, dus inclusief dekking van het eventuele ANW-hiaat.
- f. De pensioenambities en -verwachtingen dienen gematigd en realistisch te zijn, met een grotere waarschijnlijkheid dat zij worden overtroffen dan dat zij niet worden gehaald. Individuele aanvullende pensioenwensen dienen op individuele basis, en voor eigen rekening van de medewerker te worden ingevuld.
- g. Toepassing van de AOW-leeftijd als pensioenrichtleeftijd betekent dat zowel de werkgever als de medewerkers zullen moeten investeren in vitaliteit en inzetbaarheid.
- h. De pensioenovereenkomst is vastgelegd in het pensioenreglement. Het pensioenreglement is een onlosmakelijk onderdeel van deze CAO.
- i. Het is de intentie om vanaf 1 januari 2018 een bedrag van € 5.000,- bruto per medewerker van de geboortejaren 1955 tot en met 1959 en € 10.000,- bruto per medewerker van de geboortejaren vanaf 1960 beschikbaar te stellen ten behoeve van de verbetering van de oudedagsvoorziening. De verdeling van de werkgevers- en werknemersbijdrage zal definitief door CAO partijen worden vastgesteld in de CAO met ingang van 1 januari 2018.
- j. De bedragen onder i komen ter beschikking indien een door de havengemeenschap ondersteunde regeling tot stand komt waarbij door derden-partijen eenzelfde bedrag per APMT MVII medewerker ter beschikking wordt gesteld.
- k. Indien de bedragen onder i en j ter beschikking komen zal de besteding van de bedragen worden uitgewerkt in een paritaire (CAO partijen) pensioenwerkgroep.

Artikel 18: Inzetbaarheid, roosters en deeltijd

I. Inzetbaarheid

1. **Algemeen:**
De aard van de bedrijfsvoering heeft een sterk wisselende invloed op omvang en tijdstip van het werkaanbod.
2. **Schema:**
Basis voor de werkplanning (de roosters) vormt het werkaanbod dat met name wordt bepaald door het door de rederij opgestelde standaard vaarschema.
3. **Alle werkobjecten:**
In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet met inachtneming van de capaciteiten en de geldende functie-indeling van de betrokkene(n).
4. **Taakrotatie binnen de CAO:**
 - a. Incidentele inzet in andere functies binnen de CAO is, op vrijwillige basis, mogelijk, mits werknemers daartoe voldoende zijn opgeleid en ingewerkt.
 - b. De betaling van deze inzet is geregeld in artikel 35 van deze CAO.

II. Uitgangspunten voor de uitwerking van roosters:

1. Een volcontinuurooster, waarin gedurende alle dagen van de week en gedurende alle diensten werknemers staan ingeroosterd en rekening kan worden gehouden met een wisselend werkaanbod door de week heen (vaarschema);
2. Een kantoor dienstrooster;
3. Overige roosters;
4. Binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet;
5. Een gemiddelde arbeidsduur per week van 32,55 uur voor het volcontinuurooster, c.q. 38,75 uur voor een kantoor dienstrooster, c.q. een bij de overige roosters in te vullen aantal werkzame uren, liggend tussen 32,55 uur en 38,75 uur;
6. De roosters zullen in principe voorwaarts roterend zijn, in het kader van de gezondheid;
Roosterwijziging geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad.




III. Deeltijd:

Voor deeltijdwerkers zijn de arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in de CAO (op pro-rata basis) volledig van toepassing met dien verstande, dat ingeval van deeltijdwerk afwijking van de in de CAO verwoorde begin- en eindtijden mogelijk is.

Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdwerkers geldt het volgende:

- van overwerk (betaling) is eerst sprake indien de in het bedrijf gebruikelijke arbeidstijd (zie de in artikel 19 van de CAO genoemde begin- en eindtijden van de dag-, middag-, avond- en nachtdienst) is overschreden.

Het werken in deeltijd geschiedt met inachtneming van de volgende randvoorwaarden:

- het werken in deeltijd zal niet plaatsvinden op basis van 0-uren contracten
- het werken in deeltijd geschiedt in alle gevallen op vrijwillige basis
- de aanvangstijd van het werken in deeltijd zal niet liggen tussen 00.00 uur en 04.00 uur.

Artikel 19: Arbeidstijden

De navolgende begin- en eindtijden² zijn van toepassing:

- dagdienst 07.15 – 15.30 uur
- middagdienst³ 11.30 – 19.45 uur
- avonddienst 15.15 – 23.30 uur
- nachtdienst 23.15 – 07.30 uur
- kantoor dienst 08.30 – 17.00 uur maandag t/m vrijdag

Behoudens de kantoor dienst zijn bovengenoemde arbeidstijden erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende shift, te weten om 07.15 uur, 15.15 uur en 23.15 uur alle werkzaamheden ononderbroken voortgang zullen vinden.

Artikel 20: Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt als regel $7\frac{3}{4}$ uur per dienst, met uitzondering van de volcontinuïdient. Voor de volcontinuïdient bedraagt de arbeidsduur als regel 8 uur per dienst.

² In de volcontinuïdient vangt de dienst een kwart er eerder aan (zie artikel 21)

³ Werknemers die volgens deze dienst zijn ingeroosterd kunnen voor een geheel weekend worden verschoven naar de dag- of de avonddienst met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet. Verschuiving van middagdiensten van maandag tot en met vrijdag naar dag- of avonddienst geschiedt op basis van vrijwilligheid.



Artikel 21: Tijdcompensatie volcontinudienst

Het aantal gewerkte extra kwartieren op jaarbasis die door de verlengingen van de diensten in de volcontinu worden gewerkt, staat gelijk aan 6 dagen per jaar. Deze dagen worden gecompenseerd als 6 verlofdagen. Vanwege deze verlenging per dag geeft de werkgever één extra verlofdag boven op de zes.

De werkgever krijgt het recht om ten hoogste 2 verlofdagen per jaar aan te wijzen bij leegloop. Deze aanwijzing geschiedt uiterlijk 7 dagen van tevoren.

Bij de aanwijzing van de tweede dag betaalt de werkgever een arbeidsuurvergoeding van € 300,- . Deze vergoeding wordt verhoogd met de APC en de CAO verhogingen.

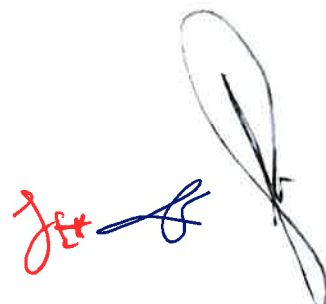
Indien de werkgever in enig jaar geen gebruik maakt van de aanwijisdagen, dan worden deze uitbetaald of toegevoegd aan het verlofsaldo.

Als basis van een opneembare dag wordt 7,75 uur gehanteerd.

Artikel 22: Leegloopregeling

In geval van leegloop kan een beroep worden gedaan op de werknemer. Indien de werknemer een vrije dienst neemt, wordt de helft daarvan afgeschreven van het verlofsaldo van de werknemer. De andere helft is voor rekening van de werkgever. De werknemer bepaalt of hij bereid is om in te gaan op het verzoek om deel te nemen aan deze leegloopregeling.

De uitvraag voor verlof-bij-leegloop wordt gedaan per sms-dienst; indien zich meer werknemers melden dan noodzakelijk is, geldt "wie het eerst komt, het eerst maalt".



Artikel 23: Pauze

De pauze bedraagt 30 minuten, met uitzondering van de kantoor dienst waar de pauze 45 minuten bedraagt.

De volgende schafttijdenvensters zijn van toepassing:

1. dagdienst tussen 11:00 en 13:30 uur (aanzegging uiterlijk 10:00 uur)
2. middagdienst tussen 15:15 en 17:15 uur (aanzegging uiterlijk 14:15 uur)
3. avonddienst tussen 18:30 en 21:00 uur (aanzegging uiterlijk 17:30 uur)
4. nachtdienst tussen 03:15 en 03:45 uur
5. kantoor dienst tussen 13:00 en 13:45 uur

De schafttijd wordt uiterlijk een uur voor aanvang van het geldende venster aangezegd.

Van het schafttijdenvenster in de nacht kan worden afgeweken als de werkgever voor de operatie aangeeft voor de nachtdienst het uitgebreide schaftvenster van 2,5 uur te gebruiken (van 02:30 tot 05:00 uur). In dit geval zal dit aan het begin van de nachtdienst worden aangezegd en zal in diezelfde nacht een extra schafttijd van 30 minuten worden toegekend.

Artikel 24: Werken op feestdagen

Alle werknemers zijn verplicht op die feestdagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten. Indien op officiële feestdagen wordt gewerkt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijndeling, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden genoemd in de artikelen 19 en 20 van deze CAO, alsmede de bepalingen in de artikelen 23 en 25 van deze CAO.

De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- 1^e en 2^e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1^e en 2^e Pinksterdag
- 1^e en 2^e Kerstdag
- Koningsdag (27 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei; in lustrumjaren)

De feestdagen worden geacht in te gaan aan het eind van de dagdienst (exclusief eventuele verlenging conform artikel 25 van deze CAO) van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij aanvang van de dagdienst op de dag volgende op die feestdag. Er zal niet worden gewerkt vanaf 24 december 15.15 uur tot 26 december aan het begin van de dagdienst en op 31 december 15.15 tot 1 januari aan het begin van de avonddienst.

Indien een roostervrije dag van maandag tot en met vrijdag samenvalt met een feestdag, dan wordt hiervoor een extra vrije dag toegekend. Dit geldt niet voor feestdagen waarop binnen de terminal niet wordt gewerkt.

Artikel 25: Verlengen

Verlenging (verplicht) van een dienst, op het object waarop de werknemer tewerkgesteld is, kan in verband met gereedkomen van werkzaamheden uitsluitend op 24 en 31 december met maximaal twee uur per dienst worden toegepast, wanneer geen sprake is van een opkomende ploeg voor hetzelfde object en de restactiviteiten desalniettemin dienen te worden afgerond. Tot 1 juli 2015 kan er, naast genoemde mogelijkheid van verlenging op 24 en 31 december, maximaal vijf maal een verplichte verlenging van een dienst (niet zijnde een nachtdienst) van maximaal twee uur per dienst worden toegepast.

In andere gevallen kan verlenging uitsluitend in overleg met vakbondskaderleden worden toegepast. Nachtdiensten kunnen in geen geval worden verlengd.

De werkgever dient de werknemer uiterlijk twee uur voor het (oorspronkelijke) einde van de dienst te informeren over de verlenging.

Verlengen is overwerk in de zin van artikel 33 van deze CAO.
Onder verlengen worden niet verstaan de werkzaamheden als genoemd in artikel 27 van deze CAO.

Beloning



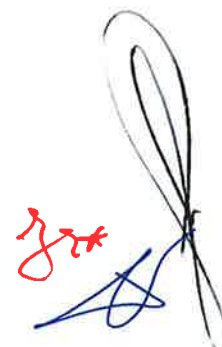
Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'J. K. A.', located at the bottom right of the page.

Artikel 26: Bindende salarissen

De in dit hoofdstuk genoemde salarissen zijn bindend.

Artikel 27: Activiteiten waarvoor betaling in vast salaris is begrepen

Elke werknemer, ongeacht rang of functie, is gehouden 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.



Artikel 28: Salarissen

1 **Algemeen**

De functies van de werknemers die onder de werkingssfeer van de CAO vallen zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.

De indeling is vermeld in bijlage 1.

2. Er is er sprake van een salarisgebouw. Het aantal periodieken is beperkt tot maximaal 10.

Het salarisgebouw is vermeld in bijlage 2.

3. **Initiële loonsverhogingen**

Naast de salaris aanpassingen op grond van artikel 32 van deze CAO worden gedurende de looptijd van deze overeenkomst de salarissen als volgt verhoogd:

- 2,25% per 1 januari 2018 (inclusief 0,75% compensatie voorgaande CAO);
- 1,5% per 1 januari 2019;
- 1,0% per 1 januari 2020;
- 1,0% per 1 januari 2021;
- 1,0% per 1 januari 2022.

4. **Eenmalige uitkeringen**

Gedurende de looptijd van de CAO wordt jaarlijks in december een bruto uitkering verstrekt van € 900,-.

Partijen zijn overeengekomen dat wanneer een werknemer investeert in persoonlijke opleiding en ontwikkeling de werkgever de besteding fiscaal vriendelijk zal verrekenen met het brutoloon zoals in het handboek loonbelasting is weergegeven. Separaat zal worden overlegd hoe CAO-partijen e.e.a. procesmatig inrichten.

Ook kan deze eenmalige uitkering door de werknemer eventueel besteed worden aan het netto-spaarpensioenproduct van de SVBPVH (netto havenpensioen stap 6).

APMT MVII zal deelname aan de netto pensioenspaarregeling van SVBPVH stimuleren.

5. **Salaristabellen voor werknemers jonger dan 23 jaar**

De salaristabellen voor werknemers jonger dan 23 jaar zijn met ingang van deze CAO alleen van toepassing indien de werknemer jonger dan 23 jaar een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) volgt.

18	jaar	60%
19	jaar	68%
20	jaar	76%
21	jaar	84%
22	jaar	92%

6. *Interne doorgroei*

Doorstroom naar andere functie

Bij doorstroom naar een andere functie vindt inschaling plaats in hetzelfde of eventueel een hoger salaris. Een en ander vindt plaats op basis van behoefte. De behoefte wordt vastgesteld door het management.

Indien de werknemer niet binnen 1 jaar nadat de opleidingsafpraak is gemaakt in de gelegenheid gesteld wordt de betreffende opleiding te volgen vanwege een buiten het bereik van de werknemer liggende aangelegenheid (dit is ter beoordeling van het management), wordt de werknemer na afloop van dat jaar alsnog in de betreffende hogere functiegroep ingedeeld. In zo een situatie is de werknemer verplicht zo spoedig mogelijk de betreffende opleiding alsnog te volgen.

Indien nadien onverhoopt blijkt, dat de werknemer niet in staat is de betreffende opleiding met goed gevolg af te ronden, dan wel met behulp van het beoordelingssysteem geen geschiktheid wordt vastgesteld, dan 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 (dat wil zeggen: hij gaat dan terug naar zijn oude basismaandsalaris).

Doorgroei binnen salarisgroep

Indien er minimaal sprake is van een voldoende beoordeling, vast te stellen op basis van een beoordelingssystematiek, ontvangt de werknemer jaarlijks een periodiek volgens de schaal waarin hij is ingedeeld totdat het schaalmaximum is bereikt.

Handwritten signature and initials in red and blue ink.

Artikel 29: Roosterurentoeslag

	Van	Tot	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
24	23.00	24.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
23	22.00	23.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
22	21.00	22.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
21	20.00	21.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
20	19.00	20.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
19	18.00	19.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
18	17.00	18.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
17	16.00	17.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
16	15.00	16.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
15	14.00	15.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
14	13.00	14.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
13	12.00	13.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
12	11.00	12.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
11	10.00	11.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
10	9.00	10.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
9	8.00	9.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
8	7.00	8.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
7	6.00	7.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
6	5.00	6.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
5	4.00	5.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
4	3.00	4.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
3	2.00	3.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
2	1.00	2.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
1	0.00	1.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%

De werkgever zal de roosterurentoeslag blijven doorbetalen bij vakantie-, verlof- en ziektedagen.

Handwritten signature and initials

Artikel 30: Afbouwregeling bij roosterwijziging

In geval van inkomstenvermindering bij een roosterwijziging geldt de navolgende afbouwregeling:

Roosterwijziging verplicht door de werkgever:

- per jaar dat volgens het oude rooster is gewerkt: afbouw van twee maanden;

Roosterwijziging op eigen verzoek van de werknemer:

- onmiddellijke overgang naar de juiste toeslag.

Indien minder dan 5%-punt toeslag moet worden afgebouwd, zal het met de afbouw gemoeide bedrag in één keer worden uitbetaald.

Artikel 31: Vakantietoeslag (8%)

1. In de maand mei wordt naast het bruto maandsalaris aan de werknemer een bruto vakantietoeslag uitbetaald van 8% van twaalf bruto basismaandsalarissen plus (indien van toepassing) roostertoeslag.⁴
2. Op de vakantietoeslag worden geen voorschotbedragen uitgekeerd.
3. Indien het dienstverband korter zal zijn dan één jaar, dan zal de vakantietoeslag pro rata worden toegekend naar het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
4. Bij overlijden van de werknemer zal de pro rata uitkering aan de nagelaten betrekkingen worden uitbetaald.

Artikel 32: Prijscompensatie

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S.-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober - oktober) Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven.

Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris niet worden toegepast en worden verrekend met toekomstige verhogingen.

⁴ Voor werknemers van APMT MVII die vallen onder het Protocol Arbeidsvoorwaarden Transitie van werknemers van APMT naar APMT MVII (zie bijlage 8) geldt tevens hetgeen is opgenomen over toeslagen in artikel 4a van het protocol



Artikel 33: Toeslagen voor overwerk en verschoven diensten

1. Tewerkstelling van werknemers op tijden en dagen buiten het voor betrokkene geldende rooster is alléén mogelijk op basis van vrijwilligheid, behoudens in het geval van verlenging (zie artikel 25 van deze CAO).
2. **Overwerkbetaling**
Voor verricht overwerk zal een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld worden toegekend. Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdmedewerkers wordt verwezen naar artikel 18 III van deze CAO.
3. De betaling voor overuren (met een minimumbetaling van een half uur en af te ronden per half uur) is voor alle uren weergegeven in een percentage van het basismaandsalaris.

Overuren gelegen tussen	% overwerktoeslag per uur
Maandag 07.15 uur tot Zaterdag 07.15 uur	75%
Zaterdag 07.15 uur tot Maandag 07.15 uur	100%

4. De tijd verdiend volgens de tijd-voor-tijdregeling, is vrij opneembaar.
5. **Verschoven diensten**
Indien de werknemer op verzoek van werkgever een verschoven dienst werkt, ontvangt werknemer bij een verschuiving van 1 of 2 diensten in een cyclus/week een toeslag van € 100,-. Bij 3 of 4 diensten is dit € 200,-. Een dienst kan alleen verschoven worden met instemming van werknemer. Werkgever zal een verschoven dienst per e-mail bevestigen. Verschoven diensten worden niet meegenomen in de afwezigheidsaantallen zoals vermeld in de vakantie-/verlofregeling.

Artikel 34: Feestdagenuitkering

De betaling voor de in artikel 24 van deze CAO genoemde feestdagen is begrepen in de basismaandsalarissen.

Wordt op feestdagen arbeid verricht dan geldt daarvoor, zowel voor arbeid binnen als buiten het voor betrokkene geldende rooster, een overwerktoeslag van 224% per uur, of 124% per uur en een verlofdag, in plaats van de in artikel 33 van deze CAO genoemde overwerktoeslag.



Artikel 35: Vergoedingen en toeslagen

(bedragen per 1-1-2019)

a. ***EHBO en BHV***

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma of BHV- diploma zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 26,63 per maand respectievelijk € 319,56 per jaar. Werknemers die beide diploma's hebben krijgen een vergoeding gebaseerd op één diploma.

b. ***Persluchtmasker***

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat Persluchtmasker zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 26,63 per maand respectievelijk € 319,56 per jaar.

c. ***Gevaarlijke stoffen***

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 26,63 per maand respectievelijk € 319,56 per jaar.

c. ***Mentortoeslag***

Mentoren die collega's begeleiden bij training en re-integratie (inclusief nazorg) ontvangen een maandelijkse toeslag additioneel op het basismaandsalaris van € 50,68. Deze toeslag is direct gekoppeld aan het daadwerkelijk benoemd zijn als mentor door het management: het management behoudt het recht om deze benoeming te allen tijde in te trekken.

2. ***Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer⁵***

In het kader van woon-werkverkeer wordt aan werknemers een vergoeding geboden van de reiskosten die afhankelijk is van:

- a. de kosten van het openbaar vervoer;
- b. de kilometerafstand enkele reis gemeten vanaf het woonadres tot en met Europaweg 910, 3199LC Rotterdam, volgens de snelste route van de ANWB routeplanner plus 5 kilometer.

ad a)

tegen overlegging van het openbaar vervoerbewijs worden de volledige kosten van het vervoerbewijs bruto vergoed.

ad b)

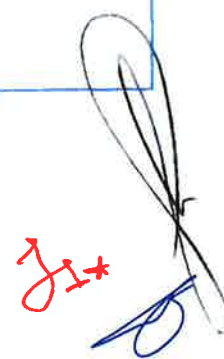
De vergoedingen per 1 januari 2019 bedragen:

0 t/m 15 km	€ 35,47 per maand
15 t/m 20 km	€ 70,93 per maand
20 t/m 30 km	€ 118,23 per maand
30 t/m 40 km	€ 147,78 per maand

⁵ - Deelfactor 65,3 = 21,67 reis-dagen per maand, gemiddeld

- Bedragen zijn bruto

- Daar waar fiscale regelgeving dit toelaat wordt onbelaste uitbetaling toegepast



meer dan 40 km € 177,33 per maand

Tijdens zwangerschapsverlof en bij arbeidsongeschiktheid die langer dan 4 weken duurt wordt de vergoeding voor woon-werkverkeer stopgezet.

3. **Waarneming andere functie**

Wordt er langer dan een maand waargenomen in een andere functie, dan ontvangt de waarnemende werknemer een bruto waarnemingsvergoeding van 75 % van het verschil in tredeloon (uitgaand van dezelfde treden) tussen de beide functies.

4. ***Indexatie en berekeningsgrondslag***

De in dit artikel opgenomen vergoedingen worden jaarlijks aangepast overeenkomstig de indexatiemethode in artikel 32 van deze CAO.

Voor de reiskostenvergoeding geldt dit voor de looptijd van deze CAO (tot en met 31 december 2022) en wordt het fiscaal maximaal forfaitair vastgestelde bedrag voor netto-uitbetaling nimmer overschreden.

De initiële CAO-verhogingen worden eveneens toegepast op de waarnemingsvergoeding.

De in dit artikel genoemde vergoedingen vormen nimmer een grondslag voor pensioen, schematoeslag resp. vakantiegeld.



Artikel 36: Jubilea

12½-jarig dienstjubileum

Werknemer ontvangt bij een 12½-jarig dienstjubileum een uitkering van ¼ bruto maandsalaris plus vaste roostertoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

25-jarig dienstjubileum

Werknemer ontvangt bij een 25-jarig dienstjubileum een uitkering van 1 bruto maandsalaris plus vaste roostertoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

40-jarig dienstjubileum

Werknemer ontvangt bij een 40-jarig dienstjubileum een uitkering van 2 bruto maandsalarissen plus vaste roostertoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

De jubileumuitkering wordt voor zover dit fiscaal is toegestaan netto uitgekeerd.

Artikel 37: Uitkering bij overlijden van de werknemer

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn bruto maandsalaris met de vaste roostertoeslag welke bij normale arbeid volgens dienstrooster zou zijn verdiend.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

1. de partner, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
2. bij ontstentenis van de partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
3. bij ontbreken van de onder 1 en 2 bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten voorzag.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de Ziektewet of de AAW / WAO/WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 38: Vakbondscontributie

De vakbondscontributie kan fiscaal worden verrekend, voor zover dit fiscaal toelaatbaar is. De fiscale verrekening van de vakbondscontributie zal deel gaan uitmaken van eventueel komende afspraken met betrekking tot de werkkostenregeling.



Veiligheid en gezondheid

Artikel 39: Werkgeversbijdrage zorgverzekering

Collectieve verzekering

De werkgever heeft een collectieve zorgverzekering afgesloten voor zowel de basisverzekering als aanvullende pakketten. De werknemer en zijn gezinsleden kunnen aan deze collectiviteit deelnemen.

Wanneer de werknemer zich via de collectiviteit voor een aanvullend pakket verzekert, ontvangt hij als tegemoetkoming in de kosten een maximum van € 180,00 per werknemer per jaar. De vergoeding wordt alleen gegeven bij deelname aan het collectieve contract van werkgever voor zowel basis- als aanvullende verzekering.

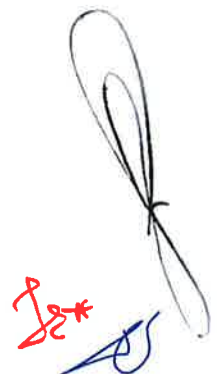
Artikel 40: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval

1. Bij ziekte of ongeval zal het salaris voor de duur van maximaal 52 weken worden doorbetaald op basis van het bruto schema-salaris, waarbij de eventuele wettelijke uitkeringen aan de werkgever worden uitbetaald.
2. Bij voortduring van de arbeidsongeschiktheid na 52 weken zal 90% van het salaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
3. Bij voortduring van de arbeidsongeschiktheid na 78 weken zal 80% van het salaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
4. Bij actieve deelname aan een re-integratieplan wegens terugkeer in een functie bij de werkgever zal de loondoorbetaling zoals bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel worden aangevuld tot 100% van het bruto salaris.
5. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in het kader van de WAO of WGA, die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld, rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
6. Bij voortduring van de arbeidsongeschiktheid na de loondoorbetalingsperiode van 104 weken zal, wegens beëindiging van de dienstbetrekking een eenmalige terugbetaling worden gedaan van de eventueel in het tweede ziektejaar ingehouden bedragen (lid 2 en 3 van dit artikel) tot een maximum van 12 maal 15% van bovenbedoeld salaris.



Artikel 41: Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en premies

1. De werkgever sluit een collectieve WGA hiaatverzekering en een WIA- excedent verzekering af, gebaseerd op 70 % van het verzekerde bruto loon, waaraan de werknemer kan deelnemen. De premie is voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever sluit een verzekering af voor werknemers die minder dan 35% worden afgekeurd. Gedurende maximaal één jaar, het zogenaamde derde ziektejaar, wordt aan werknemer een aanvulling gegeven van maximaal 25% van het oorspronkelijke inkomen, tot maximaal 100% van het oorspronkelijk inkomen, overeenkomstig de voorwaarden zoals beschreven in de polis. De premie is voor rekening van werkgever.
3. De WGA gedifferentieerde premie is volledig voor rekening van werkgever zonder maximering.



Artikel 42: Arbeidsongeschiktheid en re-integratie

1. De Wet Verbetering Poortwachter maakt werkgever en werknemer nadrukkelijker verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer binnen en zo nodig buiten de onderneming. Het gaat hierbij om situaties waarbij de re-integratie in de oude functie niet mogelijk is en er gezocht moet worden naar een andere passende functie:
 - a. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
 - b. Wanneer intern geen geschikte functie voor werknemer beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen en werknemer niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie, zal werknemer extern gere-integreerd worden.
 - c. Werknemer wordt bij een externe re-integratie begeleid door een re-integratiebedrijf. De eerste zes maanden van een re-integratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detacheringbasis. Werknemer wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.
 - d. Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt werknemer gerekend vanaf de eerste dag ziekmelding over maximaal 104 weken een eventuele aanvulling tot het oude salaris (inclusief vaste toeslagen).
 - e. Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
 - f. Indien werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op ontorechte gronden is geweigerd dan stopt de loondoorbetaling onmiddellijk tenzij werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan er vanuit dat UWV binnen zes weken na het indieningverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loondoorbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.
 - g. De werkgever zorgt voor voorlichting aan werknemer 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 een andere passende functie, de aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

- h. De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de voortgang van de interne en externe re-integratietrajecten.
2. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad één of meer re-integratiebedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. De re-integratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'J. de V.' with a red asterisk next to it.

Artikel 43: Veiligheid

Verplichtingen van de werkgever

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

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

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

Veilig werken

De werkgever zal desgevraagd meewerken aan een initiatief dat tot doel heeft om binnen de sector ongevallen te inventariseren en te bespreken, zodat alle deelnemers kunnen leren van ongevallen.

De BHV-organisatie zal kritisch worden bekeken, nu de schepen steeds groter worden.

Bij de afhandeling van deep sea vessels / feeders en lichters onder een SQC- kraan is er steeds sprake van één dekman per kraan. Deze dekman afspraak geldt ook als er bij een QC-kraan een feeder wordt afgehandeld.

VHC zal binnen APMT MVII worden geherintroduceerd.

Verplichtingen van de werknemer

Het is de werknemer verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden, dat daardoor de veiligheid in gevaar wordt gebracht.

De werknemer is gehouden de door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen binnen de risicogebieden te dragen.

Het is de werknemer 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 werknemer wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien hij/zij feiten constateert die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, hij/zij daarover in overleg treedt met de bedrijfsleiding en desgewenst met de Dienst Centraal Beheer Rijnmond (DCMR).

Vakantie, verlof en duurzame inzetbaarheid



Artikel 44: Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer die gedurende een volledig vakantiejaar in vaste dienst arbeid verricht, zich voor arbeid beschikbaar stelt of ongeschikt is te werken wegens ziekte en / of ongeval, verwerft met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak in dat jaar op 26 vakantiedagen.
3. In afwijking hierop heeft werknemer in een volcontinuurooster (32,55 uur) aanspraak op 22 vakantiedagen.
4. Voor alle andere roosters wordt het aantal vakantiedagen als volgt berekend:
 - a. $\frac{\text{Contractuele arbeidsduur per week}}{38,75} \times 26 \text{ dagen.}$
 - b. Afronden: conform ict systematiek op 4 cijfers achter de komma
5. Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter zal zijn dan 12 maanden, verwerft de betrokken werknemer aanspraken op een evenredig deel, met dien verstande dat bij indiensttreding vóór of op de 15^e van de maand die maand meetelt; bij uitdiensttreding vóór of op de 15^e van de maand telt die maand niet mee.
6. De aanspraak op wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen verjaart door verloop van vijf jaar na afloop van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.
7. De vrije dagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen, tijdstippen zoveel mogelijk in het lopende vakantiejaar worden opgenomen, waarbij voorrang zal worden gegeven aan werknemers met schoolgaande kinderen wat de periode, waarin de schoolvakanties vallen, betreft.
8. Het opnemen van vakantiedagen is mogelijk tot 1 april van het daarop volgende jaar, indien de werknemer onvoldoende in de gelegenheid is gesteld de dagen op te nemen (bijvoorbeeld indien meerdere malen aangevraagde snipperdagen zijn geweigerd) dan wel door arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid is geweest. Per 1 april kan de werkgever vervolgens overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende vakantiedagen, mits de werknemer in de drie direct daaraan voorafgaande maanden voldoende in de gelegenheid is gesteld de betreffende vakantiedagen op te nemen.
9. Het opnemen van afzonderlijke vrije dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.
10. Per opgenomen vakantiedag wordt 7,75 uur van het vakantietegoed afgeschreven.
11. Het opnemen van halve snipperdagen is in overleg tussen werkgever en werknemer mogelijk.
12. Gedurende de vakantiedagen wordt het salaris vergoed, dat bij normale arbeid volgens dienstrooster zou zijn verdiend.



13. Heeft de werknemer in een voorafgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het loon is uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen een overeenkomend aantal dagen vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.
14. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens dit artikel verworven doch niet genoten vakantieaanspraken een uitkering in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze uitkering betrekking heeft.
15. In geval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris.



Artikel 45: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers en wegens langdurig dienstverband of leeftijd

Jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel 44 van deze CAO bedoelde dagen nog drie extra vrije dagen per volledig kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal.

De werkgever kan aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Deze extra vrije dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen; toekenning vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in artikel 44 lid 12 van deze CAO doorbetaald.

Werknemers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd.

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd volgens de onderstaande schaal aanspraak op één of meer extra vrije dagen per jaar (niet pro rata), met ingang van de dag waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd is bereikt. De dagen kunnen door de werkgever om administratieve redenen al in januari worden bijgeboekt, zonder dat hieraan rechten kunnen worden ontleend.

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

Duur dienstverband:	Of	Leeftijd:		
		50 jaar	55 jaar	60 jaar
		1	2	3
Bij 10 jaar	2	2	3	4
Bij 20 jaar	3	3	3	4
Bij 30 jaar	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 opgeteld worden.

Deze extra vrije dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen; toekenning vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in artikel 44 lid 12 van deze CAO doorbetaald.

Werknemers die de dienst verlaten dienen alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd.



Artikel 46: 90 %-dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen bovenop de extra dagen van artikel 45 van deze CAO op hun verzoek in aanmerking komen voor een aantal extra (90 %-) dagen vrijaf op jaarbasis volgens onderstaande staffel:

55 jaar	3 dagen	65 jaar	15 dagen
56 jaar	4 dagen	66 jaar	15 dagen
57 jaar	5 dagen	67 jaar	15 dagen
58 jaar	6 dagen		
59 jaar	7 dagen		
60 jaar	8 dagen		
61 jaar	9 dagen		
62 jaar	10 dagen		
63 jaar	15 dagen		
64 jaar	15 dagen		

Het aantal dagen in een kalenderjaar wordt pro rata vastgesteld.

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

De dagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie respectievelijk aanwijzingen van de Ondernemingsraad.

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

Indien de AOW- en/of de pensioenleeftijd gedurende de looptijd van de CAO wordt verhoogd, zullen ook aan werknemers van hogere leeftijden 15 extra 90%-dagen op jaarbasis (of naar rato voor een deel van het jaar) worden toegekend.



Artikel 47: Kort verzuim verlof

1. In de volgende gevallen wordt over ingeroosterde werkdagen verlof met behoud van salaris verleend:
 - 1 dag bij:
 - ondertrouw van de werknemer;
 - huwelijk van één van zijn/haar (stief)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen of zwagers;
 - zijn/haar 12½-, 25- en 40 jarig huwelijk;
Valt zijn/haar huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de weknemer het recht één vrije werkdag op te nemen, één week voorafgaande aan of één week volgend 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, schoonzoons, schoondochters of kleinkinderen;
 - het afleggen van een vak examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van het bedrijf;
 - verhuizing (maximaal één keer per jaar);
 - 2 dagen bij:
 - huwelijk van de werknemer;
 - overlijden van één van zijn /haar niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen;
 - 3 dagen bij:
 - overlijden van (stief-) ouder of schoonouder van werknemer;
 - 4 dagen bij:
 - overlijden van haar echtgenoot/ zijn echtgenote of één van zijn/haar inwonende eigen, stief - of pleegkinderen.

Het contractueel aantal uren per week dat aaneengesloten dient te worden opgenomen, van af de eerste dienst na de geboorte: - bij bevalling van de echtgenote / partner
2. Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op verzoek van de werknemer, de vakantie opschorten en kort verzuimverlof verlenen. De resterende vakantiedagen kan de werknemer alsnog op een later tijdstip opnemen.
3. Vinden er onder A genoemde 'onvoorziene gebeurtenissen' plaats op een voor de werknemer roostervrije dag, dan blijft de kort verzuimregeling van onderdeel A onverminderd van kracht op een ingeroosterde werkdag, met dien verstande, dat het kort verzuimverlof wordt opgenomen, aansluitend aan de roostervrije periode, waarin de onvoorziene gebeurtenis plaatsvindt.
4. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij worden gegeven met behoud van salaris, voor zover



de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

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



Artikel 48: Calamiteitenverlof

Werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). Achteraf wordt vastgesteld of dit verlof terecht is aangevraagd. Indien vastgesteld wordt dat dit verlof onterecht is gevraagd en toegekend kan verrekening van dit verlof plaatsvinden middels het afschrijven van vakantie-uren dan wel korting van het salaris over deze uren.

Artikel 49: Kortdurend zorgverlof

Werknemer kan per jaar maximaal 2 keer de gemiddelde wekelijkse arbeidsomvang zorgverlof opnemen, om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van het dagloon van werknemer.

Artikel 50: Zwangerschapsverlof

Werknemers hebben in geval van zwangerschap recht op 18 weken zwangerschaps- / bevallingsverlof.

Artikel 51: Onbetaald verlof

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk, mits:

1. de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
2. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn;
3. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
4. dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal zes maanden wordt aangevraagd.

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



Artikel 52: Ontwikkeling

Op verzoek van de werknemer kan tijdens de looptijd van deze CAO een EVC-traject worden aangeboden. Het aantal EVC-trajecten is beperkt tot maximaal 10 per jaar.

Artikel 53: Werkgelegenheidsgarantie

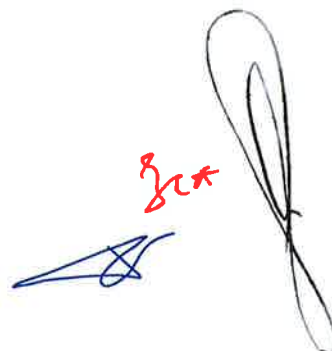
APMT MVII garandeert de werkgelegenheid en bijbehorend inkomen tot 01 juli 2020 voor werknemers, die op 06 januari 2016 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met APMT MVII hebben en voor medewerkers die over gaan komen tijdens de looptijd van dit artikel vanuit de A.P. Møller Maersk groep (APMM-groep) die op 06 januari 2016 daar in dienst waren. Deze garantie geldt niet op grond van andere redenen dan om bedrijfseconomische of organisatorische redenen.

Artikel 54: Boventalligheid

In het geval er bij APMT MVII sprake is van boventalligheid als gevolg van bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen tot en met 30 juni 2026 dan zal aan werknemers van APMT MVII met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2017, een aanbod voor beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever worden gedaan, dan wel zal een ontslagprocedure worden gevoerd en het dienstverband worden opgezegd, waar door het dienstverband zal eindigen hetzij via een vaststellingsovereenkomst dan wel na een ontslagprocedure. Als schadeloosstelling geldt in deze situatie de "kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor C=2".

Voor werknemers van APMT MVII, met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die vanaf 1 januari 2018 in dienst komen vanuit APMTR is het voorafgaande van toepassing.

Voor andere werknemers in dienst voor onbepaalde tijd vanaf 1 januari 2018 is de schadeloosstelling de "kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor C=1".



Handwritten signature and initials in blue and red ink.

Artikel 55: Invoering Senioren Fit Regeling

Partijen vinden het van belang dat werknemers van APMT MVII hun werkzaamheden tot hun AOW-gerechtigde leeftijd met behoud van gezondheid en welzijn kunnen uitoefenen. Ter ondersteuning van dit streven wordt de zogenaamde Senioren Fit Regeling ingericht.

Maximaal 4 jaar voorafgaand aan de zelf gekozen pensioendatum, kunnen werknemers van geboortejaren 1957-1962, die in vast dienst zijn van APMT MVII, gebruik maken van de Senioren Fit Regeling. De regeling houdt in 75% werken, 90% bruto inkomen en 100% pensioenopbouw of gedurende maximaal 5 jaar voorafgaand aan de zelfgekozen pensioendatum 75% werken, 85% bruto inkomen en 100% pensioenopbouw naar keuze van de werknemer. Bij uittreding eerder dan of op 65-jarige leeftijd zal er een jaar voordien een dienstjarenpremie gelden van €5.000,- bruto.

Partijen stellen een apart reglement voor de Senioren Fit regeling bij APMT MVII op. Dit zal uiterlijk voor 1 maart 2019 beschikbaar zijn.

Werknemers uit de geboortejaren 1950 t/m 1956 kunnen kiezen om gebruik te maken van de Senioren Haven Fitregeling zoals die in het Werkzekerheidsakkoord Containersector Rotterdam is overeengekomen.

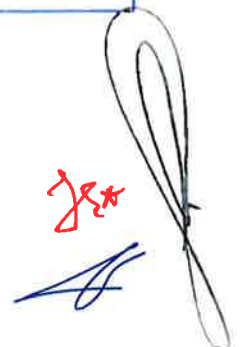
Deelname aan de ene Senioren Fit Regeling sluit deelname aan de andere Senioren Fit regeling uit.

Met betrekking tot de arbeidstijden bij gebruikmaking van de Senioren Fit Regeling zal overleg plaatsvinden tussen betrokkenen en APMT MVII, waarbij het evenredig schrappen van diensten in eerste instantie het uitgangspunt is.

Artikel 56: WW en WGA

De Stichting van de Arbeid heeft het mogelijk gemaakt om het 3de WW jaar (en de WGA loongerelateerde uitkering) te repareren. Hiermee is invulling gegeven aan de afspraken zoals die zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van 2013.

Partijen komen overeen zich middels een overeenkomst tot deelname aan te melden bij de Stichting PAWW (Stichting Private Aanvulling WW en WGA) voor werknemers, vallend onder de CAO APMT MVII. Er zal worden aangesloten bij een zogenaamde verzamel CAO, doe algemeen verbindend moet worden verklaard. De werknemer betaalt de SPAWW-bijdrage. De hoogte van de werknemersbijdrage wordt jaarlijks door de Stichting PAWW vastgesteld.



Artikel 57: Werkgelegenheid

1. APM Terminals Maasvlakte II heeft geen plannen om de bediening van de kranen (SQC's en barge cranes en rail cranes) vanaf een locatie buiten de Terminal te laten plaatsvinden. Dit wordt vanuit technische en veiligheidsoverwegingen thans ook niet mogelijk geacht. Gedurende de looptijd van de CAO zal de bediening van de kranen niet buiten het terminalterrein worden belegd.
2. **Indien gedurende de looptijd van de CAO technologische ontwikkelingen invloed hebben op de werkgelegenheid bij ondersteunende diensten en/of werkzaamheden die niet onder punt 1 vallen, zal het management van APMT MVII te allen tijde overleg voeren met de vakbonden over de wijze waarop de gevolgen voor de werknemers van APMT MVII zullen worden opgevangen. Uitgangspunten voor dat overleg zijn:**
 - a. dat gedwongen ontslagen zoveel mogelijk moeten worden voorkomen;
 - b. dat bij verplaatsing van het werk naar een andere locatie binnen Nederland de arbeidsvoorwaarden van de werknemers in stand blijven of zullen worden vervangen door een pakket arbeidsvoorwaarden dat als geheel gelijkwaardig is;
 - c. dat bij onverhoopte en onvermijdelijke boventalligheid de afspraak als bedoeld in punt 2 van het Resultaat van onderhandelingen (bijlage 12 van deze CAO) met betrekking tot de schadeloosstelling bij ontslag van kracht is.

Ondertekening:

APMT Maasvlakte II B.V.

Jan Buijze
Managing Director

FNV Havens

Joost van der Lecq
Bestuurder

CNV Vakmensen

Albert van Damme
Bestuurder

Piet Fortuin
Voorzitter

BIJLAGEN

Bijlage 1: Functiematrix

Functiegroep	Operations	TAM	IT	Staf & Ondersteuning
8 171 - 190	01.01.02 - Customs Compliance Coordinator 01.01.09 - Operations Data Analyst 01.02.01 - Coordinator Planning	01.20.08 - Technical Specialist	01.10.08 - System Administrator 01.10.10 - Network administrator	03.02.03 - Generic Purchasing Officer 04.01.02 - HR Consultant 06.01.01 - Customer Service Manager 04.01.08 - Senior trainer/ontwikkelaar 08.01.03 - Lean partner
7 151 - 170	01.01.04 - Proces Controller Operations 01.01.05 - Shift Coordinator 01.02.02 - Short term planner 01.02.04 - Vessel planner 01.01.10 - Trainer 01.03.07 - Supervisor supporting services	01.20.13 - Proces Controller Equipment 01.20.14 - Senior Technician 01.20.03 - Equipment Manager 01.20.07 - Reliability Engineer 01.20.14 - Senior Technician	01.10.02 - Proces Controller IT	04.01.04 - Payroll Administrator 04.01.05 - Training Coordinator 02.02.02 - HSE Advisor 05.01.01 - Assistant Communication 04.01.06 - L&D Advisor xx.01.xx - Claims Specialist
6 131 - 150	01.02.03 - Berth Planner 01.02.05 - Resource Planner 01.02.06 - Gate coordinator 01.02.10 - ETT coordinator	01.20.09 - IFS Superuser 01.20.04 - Inspector 01.20.15 - Technician 01.20.05 - Technical Planner 01.20.17 - Inspector Facilities 01.20.19 - Technical Planner (Facilities) 01.20.20 - Coordinator Work Permit 01.20.21 - Coordinator soft		03.01.02 - Financial Administrator 07.01.01 - Directiesecretaresse 02.00.01 - HSSE Assistant 08.01.02 - Lean support

JS*




		facilities						
5	111 - 130	01.02.07 Data/EDI clerk 01.03.02 Breakbulk Coordinator 01.02.11 - ETT planner	-	01.20.10 Technical Administrator	-	01.10.13 Medewerker Servicedesk	-	04.01.03 - HR Administrator 03.02.04 - Inventory Supervisor xx.01.xx - Accounts Receivable Officer 04.01.07 - L&D innovation development administrator
4	91 - 110	01.02.08 - Gate clerk 01.01.07 Remote Operator 01.03.03 - Senior Reefer Mechanic xx.01.xx Allround Terminal Operator	-	01.20.18 - Handy Man				04.01.09 (Praktijk)leermeester L&D
3	71 - 90	01.01.06 - Crane Operator 01.03.05 - Reefer mechanic						
2	51 - 70	01.01.08 Terminal Assistant 01.03.04 - Reefer Inspector	-					03.02.05 - Inventory Assistant
1	31 - 50							
0	1 - 30							

Nieuwe functies

Alle nieuwe functies zullen door de ORBA gewogen worden en als deze binnen werkingssfeer van de CAO vallen, worden de functies in de CAO opgenomen.

De opleidings- en inzetbaarheidsbehoefte in de diverse taken wordt vastgesteld door de werkgever, vanuit het beginsel "willen, kunnen, behoefte".

Onderhoud

Uit onderhoud zullen geen nadelige arbeidsvoorwaardelijke effecten voortvloeien voor de werknemers die de functies alsdan vervullen.

JSA


Bijlage 2: Salarisgebouw(per 1 januari 2019, excl. 8% vakantiegeld)

Groep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
0	2,017	2,120	2,330	2,435	2,484	2,531	2,776	2,825	2,923
1	2,162	2,259	2,478	2,647	2,690	2,736	2,973	3,014	3,138
2	2,308	2,396	2,625	2,861	2,895	2,942	3,170	3,205	3,352
3	2,452	2,536	2,772	3,075	3,101	3,147	3,366	3,393	3,568
4	2,598	2,674	2,920	3,289	3,308	3,351	3,562	3,583	3,782
5	2,742	2,811	3,067	3,502	3,513	3,557	3,757	3,773	3,996
6		2,950	3,214	3,715	3,719	3,761	3,954	3,961	4,212
7			3,362	3,929	3,926	3,968	4,151	4,152	4,426
8					4,131	4,173	4,347	4,340	4,641
9							4,543	4,529	4,855
10								4,718	5,071

Jzt


Bijlage 3: Tijd-voor-tijd regeling

Jaarlijks – voor 1 november van enig jaar – maakt de werknemer een keuze uit compensatie van overwerk in "uitbetaling in geld" of "tijd voor tijd". Deze keuze geldt voor de duur van een kalenderjaar. Indien de werknemer voor 1 november van het jaar daarop niet opnieuw een keuze maakt, dan wordt de keuze van het voorgaande jaar automatisch met één jaar verlengd.

Indien de werknemer voor gemaakt overwerk kiest voor compensatie in de vorm van tijd-voor-tijd bepaalt de werknemer wanneer het opgebouwde tijd-voor-tijd tegoed opneemt conform vakantieregeling.

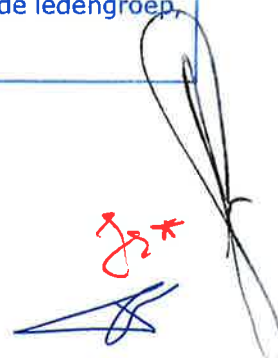
De werkgever kent voor elke vier uur die de werknemer aan tijd-voor-tijd heeft opgebouwd een éénmalige bonus toe van een half uur. (De bonus van een half uur telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van vier uur.)

Bovenstaande tijd-voor-tijd regeling is niet van toepassing als het tijd-voor-tijd tegoed ontstaat ten gevolge van het toekennen van een extra vrije dag indien een roostervrije dag samenvalt met een feestdag zoals genoemd in artikel 24 van de CAO.

Het tijd-voor-tijd tegoed, ontstaan door het verrichten van arbeid op feestdagen, heeft het karakter van snipperdagen.

Bijlage 4: Vakbeweging en onderneming

- APMT MVII zal de oprichting van ondernemingsafdelingen of ledengroepen van de werknemersorganisatie niet in de weg staan.
- Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de werknemersorganisatie zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- APMT MVII zal aan vakbondsvertegenwoordigers een ingerichte ruimte ter beschikking stellen voor het verrichten van hun werkzaamheden.
- APMT MVII zal publicatieborden beschikbaar stellen voor de werknemersorganisaties.
- In beginsel zal APM Terminals Maasvlakte II 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. APM Terminals Maasvlakte II 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 scholing en vorming

Over de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022 zal de werkgever een bijdrage van 0,3 % van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings- en vormingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemersorganisaties.

VAB Budget

APMT MVII houdt gedurende de looptijd van de CAO jaarlijks een budget beschikbaar voor deelname aan internationale vakbondsbijkomsten van maximaal € 8.000,- per jaar voor FNV en € 4.000,- per jaar voor CNV; Daarnaast wordt één dag per VAB lid per jaar beschikbaar gesteld.

Organisatieverlof

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging die betrokken is bij deze CAO en waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:

1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakverenigingen;
2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één van de onder a en b van dit sublid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal totaal voor de gezamenlijke vakverenigingen ten hoogste 45 dagen per jaar bedragen, waarvan 30 voor het FNV en 15 voor het CNV beschikbaar zijn. Geen organisatieverlof wordt toegekend voor het voorbereiden van cao-overlegbijeenkomsten. Het CAO-overleg zelf wordt wel als betaald verlof aangemerkt, maar wordt niet meegeteld in de gezamenlijke 45 dagen.

Werkgelegenheid / arbeidsplaatsen

- Halfjaarlijks zullen aan de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties gegevens worden verstrekt met betrekking tot de totale personeelsbezetting 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.
- Tenminste één maal 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.



Bijlage 5: Procedure Functiewaardering CAO functies

Inleiding

De werkgever past het Functiewaarderingssysteem ORBA toe binnen de organisatie. Alhoewel elke functie (m.u.v. directiefuncties) geschreven en gewogen zal worden geldt deze procedure Functiewaardering alleen voor functies binnen het CAO bereik. **Voor de binnen CAO-functies geldt de navolgende procedure:**

1. Vaststellen bestaande functies/structuur

De directie bepaalt de inhoud van de functies en de organisatiestructuur (indien nodig na verkregen advies dan wel instemming van de Ondernemingsraad).

2. Analyseren van de functies

Voor de analyse van de functie-inhoud wordt gebruik gemaakt van ORBA vragenlijsten en worden interviews met de direct leidinggevende en de werknemer (ieder afzonderlijk) afgenomen. De interviews worden door HR gepland en worden afgenomen door de ORBA deskundige van AAVN. Wanneer meerder werknemers de functie uitoefenen wordt het gesprek gevoerd met een representatieve afvaardiging van de functionarissen.

Opstellen of herschrijven van een functiebeschrijving

3. Opstellen van een nieuwe functiebeschrijving

- a. Op basis van de resultaten van ORBA-vragenlijsten en interviews stelt de AAVN deskundige een concept functieomschrijving op. Deze worden besproken met de direct leidinggevende, waarna deze worden voorgelegd aan de betrokken werknemer/afvaardiging met de vraag of de werknemer zich in de beschrijving herkent, waarna de werknemer de functiebeschrijving tekent(en) voor gezien.
- b. Naar aanleiding van dit gesprek vindt mogelijkerwijs nog een bijstelling plaats van het profiel.
- c. De definitieve functieomschrijving wordt door de senior manager en de werknemer/ de afvaardiging getekend voor akkoord.

4. Herschrijven bestaande functieomschrijvingen

- a. Bestaande functiebeschrijvingen behoeven onderhoud. De noodzaak/wenselijkheid tot het opnieuw laten beschrijven van een profiel dient door senior manager en de werknemer(s) gezamenlijk vastgesteld te worden.
- b. Het initiatief daartoe kan bij de direct leidinggevende, het senior management alsook bij individuele werknemers liggen.
- c. Moet de functie opnieuw worden beschreven dan gebeurt dit zoals beschreven in artikel 2 en 3.

5. Bezwaar en beroep

- a. Indien een werknemer of de afvaardiging de definitieve functieomschrijving niet kan onderschrijven kan hij binnen 1 maand schriftelijk bezwaar maken bij zijn senior manager. Tegen diens schriftelijke beslissing (binnen 1 maand na ontvangst bezwaar) kan de werknemer in beroep gaan bij de interne beroepscommissie van APMT MVII.
- b. Verschillen senior manager en individuele werknemer van inzicht over de noodzaak/wenselijkheid van herschrijving van een bestaande functieomschrijving




- dan kan de werknemer schriftelijk bezwaar maken bij de senior manager. Tegen diens schriftelijk besluit staat beroep open bij de interne beroepscommissie.
- c. Wordt intern bezwaar of beroep niet tijdig ingediend (zie de beroepscommissieprocedure van APMT MVII) dan is daarmee de functiebeschrijving definitief geworden.

Weging en implementatie van een functiebeschrijving

6. De weging

- a. De definitieve functieomschrijving wordt gewogen door de AWWN deskundige met behulp van de ORBA-methode. De resultaten worden intern bij AWWN afgestemd met de ORBA-coördinator teneinde de consistentie op de ondernemingsniveau en met name op nationaal niveau te waarborgen.
- b. De indeling wordt gerapporteerd aan de afdeling HR.

7. Implementatie en nazorg

- a. De laatste stap bestaat uit het implementeren van de onderzoeksresultaten. De indelingsresultaten (de groepsindeling) en eventuele salarisconsequenties worden aan een ieder schriftelijk medegedeeld. Iedere betrokken werknemer, direct leidinggevende en senior manager wordt door de afdeling HR geïnformeerd over de resultaten van de functiewaardering.
- b. Bij indeling in een hogere schaal vindt her inschaling in de hogere schaal plaats, vanaf de eerste van de maand volgend op het moment, dat de inschaling aan APMT MVII schriftelijk kenbaar is gemaakt door AWWN.
- c. Bij indeling in een lagere schaal treden CAO-partijen in overleg, over de daarmee gepaard gaande salarisconsequenties.

8. Bezwaar en Beroep functiewaardering

- a. Indien een werknemer zich niet kan vinden in de weging c.q. indeling van de functie bestaat de mogelijkheid schriftelijk bezwaar en beroep aan te tekenen conform onderstaande externe bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering.

Externe bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

9. Extern bezwaar kenbaar maken en opstellen

- a. Indien de werknemer het niet eens is met de functiegroep-indeling, dan bespreekt hij de bezwaren allereerst met de direct leidinggevende.
- b. Indien dit gesprek niet leidt tot acceptatie bij de werknemer vraagt hij bij afdeling HR een formulier t.b.v. externe bezwaar-/beroepsprocedure functiewaardering aan. De werknemer geeft op het formulier een duidelijke toelichting met argumenten en de achtergronden van het bezwaar.
- c. Het bezwaar moet bij afdeling HR worden ingediend binnen een periode van twee maanden nadat de indeling schriftelijk is bekend gemaakt, anders is het bezwaar niet ontvankelijk.

10. Extern bezwaar bij AWWN indienen


- a. Afdeling HR draagt zorg voor indiening van het bezwaar bij AWWN, met afschrift aan de functiehouder, diens direct leidinggevende en senior manager.



- b. De AWVN deskundige voert nader onderzoek uit en hoort betrokkenen. AWVN rapporteert haar oordeel binnen twee maanden schriftelijk. De afdeling HR informeert de betrokken werknemer, in het bijzijn van de naast hogere leidinggevende.

11. Extern beroep

- a. Indien ook de behandeling van het bezwaar door AWVN voor de betrokkene geen bevredigend resultaat oplevert, bestaat tenslotte de mogelijkheid voor degene, die aangesloten is bij een vakvereniging, om beroep aan te tekenen via de bestuurder van de betreffende vakvereniging. Voor diegene die niet aangesloten is bij een vakvereniging, schakelt afdeling HR een andere AWVN deskundige in.
- b. De door een lid benaderde vakvereniging (via zijn deskundige) dan wel de tweede AWVN deskundige treedt hierna in overleg met AWVN.
- c. Zij komen gezamenlijk tot een bindende uitspraak, nadat partijen zijn gehoord en een nader onderzoek (zo nodig ter plaatse) is ingesteld. De afdeling HR treedt hierbij op als waarnemer.



Bijlage 6: Ouderenbeleid

Werkgroep Ouderenbeleid

Partijen stellen een werkgroep Ouderenbeleid in waarin de mogelijkheden worden onderzocht om oudere werknemers op een zo goed en gezond mogelijke wijze gemotiveerd inzetbaar te houden binnen het bedrijf.

Hierbij zal speciaal aandacht zijn voor de werknemers die in de volcontinuïdient werkzaam zijn, waarbij rekening moet worden gehouden met de effecten van de te treffen maatregelen op de 24/7 operatie van APMT MVII en werknemers van andere generaties. Samenstelling: De werkgroep wordt samengesteld uit 7 leden, onder voorzitterschap van het Head of HR. FNV en CNV wijzen ieder 2 deelnemers aan. Van de zijde van APMT MVII zullen, naast de voorzitter, nog 2 leden deelnemen aan de werkgroep. Bij onderwerpen, waar de ondernemingsraad een belang, advies- of instemmingsrecht heeft, zal de werkgroep worden uitgebreid met een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad.

Taak werkgroep:

De taak van deze werkgroep is met unanieme aanbevelingen te komen in het kader van het ouderenbeleid en deze aan Cao partijen voor te leggen. De onderwerpen, die in elk geval in deze werkgroep zullen worden besproken zijn:

- reservering Senioren Fit-regeling voor de geboortejaren 1963 en later;
- vermindering nachtdiensten;
- parttime werken in ploegendienst.

Rapportages/tijdslijn:

De werkgroep start in het eerste kwartaal van 2019 en zal in het derde kwartaal van 2019 aan Cao-partijen rapporteren.

A. Budget Maatregelen Werkgroep Ouderenbeleid

Als budget voor de maatregelen die de werkgroep Ouderenbeleid unaniem aanbevelen en door Cao-partijen worden overgenomen en ingevoerd, is een bedrag van in totaal € 100.000,- per jaar beschikbaar voor de jaren 2018 tot en met 2022. Als in enig jaar geen gebruik wordt gemaakt van de € 100.000 is dat voor volgende jaren extra beschikbaar. Oftewel: voor 2018 tot en met 2022 is € 500.000 beschikbaar.

B. Afspraken over maatregelen

Tijdens de looptijd van de CAO kunnen maatregelen voortkomend uit de werkgroep worden omgezet in aanvullende CAO-bepalingen, indien deze de goedkeuring hebben van alle CAOpartijen.

Bijlage 7: Protocol Transitieafspraken

Onderstaande transitie-afspraken gelden voor werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst op 31 december 2013 in dienst waren van APMT MVII en voor wie de functie volgens de APMT MVII CAO 2018 - 2022 zich kwalificeert als vallend onder de CAO.

De volgende transitieafspraken zijn van toepassing:

3. Indien het salaris hoger is dan het CAO tabelsalaris zal het meerdere als Persoonlijke toeslag worden uitbetaald.
4. Deze persoonlijke toeslag is pensioengevend, en onderhevig aan de CAO verhogingen.



5. De eventuele aanspraak in de arbeidsovereenkomst op een variabele beloning wordt ook onder de CAO voortgezet.
6. Het aantal vakantiedagen blijft ongewijzigd volgens arbeidsovereenkomst.
7. Eventuele individuele afspraken in de arbeidsovereenkomst worden ook onder de CAO voortgezet.

Indien de reiskostenregeling van voor de CAO ingangsdatum beter was dan die opgenomen in de CAO blijft deze van toepassing, zolang de medewerker niet verhuist.

Bijlage 8: Invulling vacatures APMT MVII / vierpartijen overleg

Het is de nadrukkelijke intentie van partijen bij de APMT MVII CAO om in het vierpartijenoverleg gezamenlijke afspraken te maken over hoe en in welke volgorde werknemers van APMT in aanmerking komen voor het vervullen van toekomstige vacatures bij APMT MVII, die daar niet door interne doorstroming vervuld kunnen worden.

Eén uitgangspunt daarbij is het afspiegelingsbeginsel dat bij de transitieafspraken uit 2013 ook leidend was. Een ander uitgangspunt is dat werknemers van APMT een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket bij APMT MVII als nieuwe werkgever zullen krijgen. Dit wordt geregeld in het Protocol Arbeidsvoorwaarden voor instroom vanuit de A.P. Møller Maersk-groep (APMM-groep) dat onderdeel uitmaakt van dit resultaat van onderhandelingen.

Partijen zullen zoeken naar de best passende juridische vorm om de nader te maken afspraken vast te leggen.

Voor de invulling van de te verwachten vacatures voor de bemensing van de twee nieuwe SQCKranen geldt dat gewacht wordt op de uitvoering van het d.d. 8 oktober 2018 door de directie APMT MVII genomen besluit.

Bij de vervulling van vacatures bij APMT MVII komen eerst interne kandidaten in aanmerking. Indien een vacature niet intern kan worden vervuld bij APMT MVII komt deze vacature toe aan werknemers binnen de APMM-groep. Indien ook op die manier niet in de invulling van de vacatures kan worden voorzien, gelden voor de vacaturevervulling de voorwaarden uit het Werkzekerheidsakkoord Containersector Rotterdam oktober 2016.

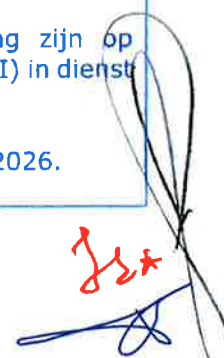
In het geval er collegiale uitleen/detachering van werknemers vanuit APMT MVII naar APMT plaats vindt gelden de arbeidsvoorwaarden van APMT MVII. Over noodzakelijke afwijkingen zullen partijen in het vierpartijenoverleg afspraken maken.

In het vierpartijen overleg worden alle denkbare maatregelen besproken die genomen kunnen worden om eventueel dreigende boventaligheid in de toekomst te voorkomen.

Bijlage 9: Protocol Arbeidsvoorwaarden voor instroom vanuit de A.P. Møller Maersk-groep (APMM-groep)

Dit Protocol bevat de arbeidsvoorwaardelijke afspraken die van toepassing zijn op werknemers van de APMM-groep die bij APM Terminals Maasvlakte II (APMT MVII) in dienst treden.

De looptijd van dit Protocol vangt aan op 1 januari 2018 en eindigt op 30 juni 2026.



Onderstaande arbeidsvoorwaarden gelden voor de APMM-groep werknemers die vanaf 1 januari 2018 op basis van dit protocol in dienst treden bij APMT MVII en waarop de APMT MVII CAO van toepassing is.

De afspraken over in dienst treden gelden alleen voor zover er vacatures zijn bij APMT MVII.

1. Voor werknemers van de APMM-groep die op basis van dit protocol in dienst treden bij APMT MVII geldt dat hun aantal reeds opgebouwde dienstjaren (anciënniteit) binnen de APMM-groep wordt overgenomen door APMT MVII.

2. Voor werknemers van de APMM-groep met een contract voor onbepaalde tijd die op basis van dit protocol in dienst treden bij APMT MVII is het volgende van toepassing: a. Bij indiensttreding bij APMT MVII ontvangen zij eveneens een contract voor onbepaalde tijd. b. Er is geen sprake van een proeftijd.

3. Voor werknemers van de APMM-groep die op basis van dit protocol in dienst treden bij APMT MVII zijn de volgende salarisafspraken van toepassing:

a. Indien het loon van de werknemer in een functie bij de APMM-groep op het moment van indiensttreding hoger is dan het maximum schaalloon in een vergelijkbare functie bij APMT MVII, dan wordt de werknemer ingedeeld in de hoogste trede in de betreffende schaal van APMT MVII. APMT MVII betaalt het verschil tussen het dan geldende loon bij de APMM-groep en het maximum loon volgens de betreffende loonschaal als persoonlijke toeslag. Over deze persoonlijke toeslag worden Automatische Prijs Compensatie (APC) en initiële verhogingen conform de te maken CAO-afspraken betaald. Over de persoonlijke toeslag wordt indien van toepassing eveneens ploegentoeslag en vakantietoeslag betaald. De persoonlijke toeslag is pensioengevend.

b. Indien het loon van de werknemer in een functie bij de APMM-groep op het moment van indiensttreding lager is dan het maximum schaalloon in een vergelijkbare functie bij APMT MVII, dan wordt de werknemer op zijn dan geldende loon ingeschaald. Per 1 januari van het volgende jaar wordt het loon ingeschaald op de naast hogere trede.

c. Indien het loon van de werknemer in een functie bij de APMM-groep op het moment van indiensttreding gelijk is aan het maximum schaalloon in een vergelijkbare functie bij APMT MVII, dan wordt de werknemer op dit maximum schaalloon ingeschaald.

4. Ten aanzien van doorgroei binnen de salarisgroep geldt:

a. Indien er minimaal sprake is van een voldoende beoordeling, vast te stellen op basis van de APMT MVII beoordelingssystematiek, ontvangt de werknemer jaarlijks een periodiek volgens de schaal waarin hij is ingedeeld totdat het schaalmaximum is bereikt.

5. Ten aanzien van ploegentoeslag geldt het volgende:

a. Vanaf het moment van instromen in een ploegenrooster bij APMT MVII geldt de ploegentoeslag gebaseerd op de klokurenmatrix in de APMT MVII CAO.

b. Indien de werknemer een lagere toeslag krijgt, omdat hij een ander rooster gaat lopen dan hij liep bij de APMM-groep, wordt de toeslag afgebouwd conform de afbouwregeling in de CAO APMT MVII.

6. Ten aanzien van vakantiedagen geldt het volgende:

a. De niet genoten vakantiedagen in het jaar van indiensttreding bij APMT MVII worden overgenomen plus een maximum vakantiesaldo van 20 dagen opgebouwd in eerdere jaren.

b. Bij indiensttreding bij APMT MVII worden de door de APMM-groep gedane vakantietoezegingen gerespecteerd.

7. Werknemers in de volcontinue dienst met meer dan 22 verlofdagen bij de APMM-groep, behouden dit aantal verlofdagen met een maximum van 23. Alle andere werknemers bij de APMM-groep met meer dan 26 verlofdagen behouden dit aantal verlofdagen met een maximum van 27.

8. Voor werknemers van de APMM-groep die in het kader van dit Protocol bij APMT MVII in dienst treden en die een opleidingsafpraak c.q. studieovereenkomst met de APMM-groep zijn overeengekomen, geldt dat deze opleidingsafpraak c.q. studieovereenkomst onverkort door APMT MVII wordt overgenomen.

Bijlage 10: Protocol brede inzetbaarheid Interne doorstroom, brede inzetbaarheid huidige functiehouders, alsmede brede inzetbaarheid nieuwe werknemers (Protocol brede inzetbaarheid)

Dit Protocol regelt de brede inzetbaarheid van operationele werknemers werkzaam bij APMT MVII, die als gevolg van interne doorstroom een andere functie krijgen, alsmede de brede inzetbaarheid van operationele werknemers werkzaam bij APMT MVII, die zich op basis van vrijwilligheid opgeven voor brede inzetbaarheid. Daarnaast regelt dit protocol de brede inzetbaarheid van nieuwe operationele werknemers vanaf het moment van indiensttreding.

Interne doorstroom operationele werknemers

Bij interne doorstroom naar een andere operationele functie (TA naar CO of RCO en CO naar RCO) is de werknemer in zijn nieuwe functie ook als volgt inzetbaar voor taken en/of deeltaken die behoren bij andere functies:
Voor de RCO-werknemer betreft dit (deel)taken behorende bij CO en/of TA-functie.

Voor de CO-werknemer betreft dit (deel)taken behorende bij TA-functie.
Op basis van bedrijfsbehoefte en op aanwijzing van management zal er op basis van bovenstaande op taakbasis (1 werkdag bestaat uit 2 taken) ingedeeld worden.
De werknemer kan voor maximaal 2 taken per cyclus worden ingezet op andere taken/deeltaken uit zijn/haar oude functie dan in de functie waarin hij contractueel is aangesteld. Aanwijzing zal plaatsvinden in dezelfde cyclus, binnen het eigen rooster (dag/avond/ nacht).

Brede inzetbaarheid huidige operationele functiehouders

Onder de werknemers die reeds werkzaam zijn in een van de functies RCO en CO, zal uitvraag worden gedaan of zij bereid zijn tot inzetbaarheid voor taken en/of deeltaken die behoren bij de andere functies:

- voor de RCO-werknemer betreft dit (deel)taken behorende bij CO en/of TA-functie;
- voor de CO-werknemer betreft dit (deel)taken behorende bij TA-functie.

Op basis van bedrijfsbehoefte en op aanwijzing van management zal er op basis van bovenstaande op taakbasis (1 werkdag bestaat uit 2 taken) ingedeeld worden.



De werknemer kan voor maximaal 2 taken per cyclus worden ingezet op andere taken/deeltaken dan in de functie waarin hij contractueel is aangesteld. Aanwijzing zal plaatsvinden in dezelfde cyclus, binnen het eigen rooster (dag / avond / nacht). Diegene die zich vrijwillig hebben opgegeven en zijn geselecteerd, zullen na voldoende opgeleid en gecertificeerd te zijn breed ingezet worden. Zij kunnen vanaf het moment van ondertekening van het document dat de brede inzetbaarheid regelt ingezet worden in de taken behorende bij de andere functies (RCO bij CO en TA, en CO bij TA). Werknemers die zich vrijwillig opgeven en geselecteerd worden, krijgen éénmalig een uitkering van € 500,00 bruto.

Brede inzetbaarheid nieuwe operationele werknemers

Voor nieuwe werknemers die in dienst treden bij APMT MVII in een operationele functie is de werknemer in zijn functie ook als volgt inzetbaar voor taken en/of deeltaken die behoren bij andere functies:

- Voor de RCO-werknemer betreft dit (deel)taken behorende bij CO en/of TA-functie.
- Voor de CO-werknemer betreft dit (deel)taken behorende bij TA-functie.

Op basis van bedrijfsbehoefte en op aanwijzing van management zal er op basis van bovenstaande op taakbasis (1 werkdag bestaat uit 2 taken) ingedeeld worden. De werknemer kan voor maximaal 2 taken per cyclus worden ingezet op andere taken / deeltaken dan in de functie waarin hij contractueel is aangesteld. Aanwijzing zal plaatsvinden in dezelfde cyclus, binnen het eigen rooster (dag / avond / nacht).

Bijlage 11: 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 verhurende bedrijven in de containersector), de Vakbonden en HbR uitvoerig overleg is gevoerd over het voorkomen van boventaligheid 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.

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 .

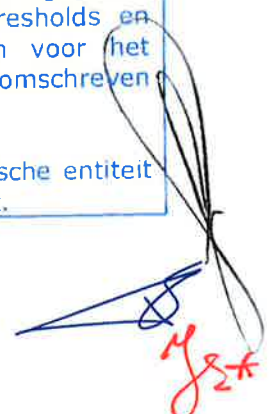
b. De einddatum van deze overeenkomst en de daarin opgenomen maatregelen is 1 juli 2020.

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 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 elkaars 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, taakrotatie, 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.

- 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, APMT 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 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 boventaligheid 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 financieringsafpraak 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 ontlenen 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 2016

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

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

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

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

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

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

.....
7. FNV Havens

.....
8. CNV Vakmensen

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

Bijlage 12: Resultaat van Onderhandelingen CAO APM Terminals Maasvlakte II B.V.

Partijen, betrokken bij de CAO voor APM Terminals Maasvlakte II B.V. (APMT MVII), zijn het navolgende resultaat van onderhandelingen overeengekomen ter verlenging van de CAO 2014-2017 van APMT MVII, met inachtneming van de onderstaande aanvullingen c.q. wijzigingen:

1. Looptijd van de CAO

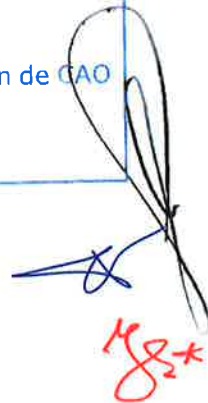
De CAO heeft een looptijd van 5 jaar, ingaande op 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022.

2. Boventalligheid

In het geval er bij APMT MVII sprake is van boventalligheid als gevolg van bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen tot en met 30 juni 2026 dan zal aan werknemers van APMT MVII met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2017, een aanbod voor beëindiging van het dienstverband op initiatief van werkgever worden gedaan, dan wel zal een ontslagprocedure worden gevoerd en het dienstverband worden opgezegd, waardoor het dienstverband zal eindigen hetzij via een vaststellingsovereenkomst dan wel na een ontslagprocedure. Als schadeloosstelling geldt in deze situatie de "kantonrechttersformule 2008 met een correctiefactor C=2". Voor werknemers van APMT MVII, met een dienstverband van onbepaalde tijd tot en met 31 december 2017 en werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die vanaf 01-01-2018 in dienst komen vanuit APMTTR is het voorafgaande van toepassing. Voor andere werknemers in dienst voor onbepaalde tijd na 01-01-2018 is de schadeloosstelling "de kantonrechttersformule 2008 met een correctiefactor 1".

3. Inkomen

Naast de automatische prijscompensatie zullen de lonen gedurende de looptijd van de CAO als volgt worden verhoogd:



Per 1 januari 2018: met 2,25% (inclusief 0,75% compensatie voorgaande CAO)
Per 1 januari 2019: met 1,50%
Per 1 januari 2020: met 1,00%
Per 1 januari 2021: met 1,00%
Per 1 januari 2022: met 1,00%

Gezien het belang dat door vakbonden wordt gehecht aan uitbreiding van de groep werknemers die in geval van boventaligheid een beroep kunnen doen op bovenvermelde schadeloosstellingen bij ontslag is een gematigde loonsverhoging in de jaren 2020 tot en met 2022 overeengekomen.

Eenmalige uitkeringen: Er zullen gedurende de looptijd van de CAO de volgende eenmalige uitkeringen worden verstrekt:

Bij afsluiten CAO: € 900,- bruto
In december 2019: € 900,- bruto
In december 2020: € 900,- bruto
In december 2021: € 900,- bruto
In december 2022: € 900,- bruto

Partijen zijn overeengekomen dat wanneer werknemer investeert in persoonlijke opleiding en ontwikkeling de werkgever de besteding fiscaal vriendelijk zal verrekenen met het brutoloon zoals in het handboek loonbelasting is weergegeven. Separaat zal worden overlegd hoe CAO partijen e.e.a. procesmatig inrichten.

Ook kan deze eenmalige uitkering door de werknemer eventueel besteed worden aan het netto-spaarpensioenproduct van de SVBPVH (netto havenpensioen stap 6).

APMT MVII zal deelname aan de netto pensioenspaarregeling van SVBPVH stimuleren.

4. Invoering Senioren Fit Regeling

Partijen vinden het van belang dat werknemers van APMT MVII hun werkzaamheden tot hun AOW-gerechtigde leeftijd met behoud van gezondheid en welzijn kunnen uitoefenen. Ter ondersteuning van dit streven wordt de zogenaamde Senioren Fit Regeling ingericht.

Maximaal 4 jaar voorafgaand aan de zelf gekozen pensioendatum, kunnen werknemers van geboortejaren 1957-1962, die in vaste dienst zijn van APMT MVII, gebruik maken van de Senioren Fit Regeling. De regeling houdt in 75% werken, 90 % bruto inkomen en 100% pensioenopbouw of gedurende maximaal 5 jaar voorafgaand aan de zelfgekozen pensioendatum 75% werken, 85% bruto inkomen en 100% pensioenopbouw naar keuze van de werknemer. Bij uittreding eerder dan of op 65-jarige leeftijd zal er een jaar voordien een dienstjarenpremie gelden van € 5000,- bruto.

Werknemers uit de geboortejaren 1950 t/m 1956 kunnen kiezen om gebruik te maken van de Senioren Haven Fitregeling zoals die in het Werkzekerheidsakkoord Containersector Rotterdam is overeengekomen.

Deelname aan de ene Senioren Fit Regeling sluit deelname aan de andere Senioren Fit Regeling uit.

Met betrekking tot de arbeidstijden bij gebruikmaking van de Senioren Fit Regeling zal overleg plaatsvinden tussen betrokkenen en APMT MVII, waarbij het evenredig schrappen van diensten in eerste instantie het uitgangspunt is.

Partijen stellen een apart reglement voor de Senioren Fit Regeling bij APMT MVII op. Dit zal uiterlijk op 1 maart 2019 beschikbaar zijn.



5. **Werkgroep Ouderenbeleid**

Partijen stellen een werkgroep Ouderenbeleid in waarin de mogelijkheden worden onderzocht om oudere werknemers op een zo goed en gezond mogelijke wijze gemotiveerd inzetbaar te houden binnen het bedrijf.

Hierbij zal speciaal aandacht zijn voor de werknemers die in de volcontinuïdient werkzaam zijn, waarbij rekening moet worden gehouden met de effecten van de te treffen maatregelen op de 24/7 operatie van APMT MVII en werknemers van andere generaties.

Samenstelling: De werkgroep wordt samengesteld uit 7 leden, onder voorzitterschap van het Head of HR. FNV en CNV wijzen ieder 2 deelnemers aan. Van de zijde van APMT MVII zullen, naast de voorzitter, nog 2 leden deelnemen aan de werkgroep. Bij onderwerpen, waar de ondernemingsraad een belang, advies- of instemmingsrecht heeft, zal de werkgroep worden uitgebreid met een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad.

Taak werkgroep:

De taak van deze werkgroep is met unanieme aanbevelingen te komen in het kader van het ouderenbeleid en deze aan Cao partijen voor te leggen. De onderwerpen, die in elk geval in deze werkgroep zullen worden besproken zijn:

reservering Senioren Fit-regeling voor de geboortejaren 1963 en later
vermindering nachtdiensten
parttime werken in ploegdienst

Rapportages/tijdslijn:

De werkgroep start in het eerste kwartaal van 2019 en zal in het derde kwartaal van 2019 aan Cao-partijen rapporteren.

6. **A. Budget Maatregelen Werkgroep Ouderenbeleid**

Als budget voor de maatregelen die de werkgroep Ouderenbeleid unaniem aanbevelen en door Cao-partijen worden overgenomen en ingevoerd, is een bedrag van in totaal € 100.000,- per jaar beschikbaar voor de jaren 2018 tot en met 2022. Als in enig jaar geen gebruik wordt gemaakt van de € 100.000 is dat voor volgende jaren extra beschikbaar. Oftewel: voor 2018 tot en met 2022 is € 500.000 beschikbaar.

B. Afspraken over maatregelen

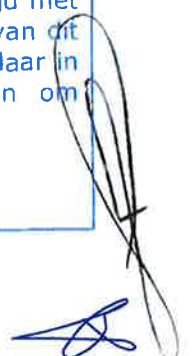

Tijdens de looptijd van de CAO kunnen maatregelen voortkomend uit de werkgroep worden omgezet in aanvullende CAO-bepalingen, indien deze de goedkeuring hebben van alle CAO-partijen.

7. **Werkzekerheidsakkoord**

Het Werkzekerheidsakkoord Containersector Rotterdam d.d. oktober 2016 wordt toegevoegd aan de APMT MVII CAO.

8. **Werkgelegenheidsgarantie**

De volgende werkgelegenheidsgarantie wordt toegevoegd aan de APMT MVII CAO:
APMT MVII garandeert de werkgelegenheid en bijbehorend inkomen tot 01 juli 2020 voor werknemers, die op 06 januari 2016 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met APMT MVII hebben en voor werknemers die over gaan komen tijdens de looptijd van dit artikel vanuit de A.P. Møller Maersk groep (APMM-groep) die op 06 januari 2016 daar in dienst waren. Deze garantie geldt niet op grond van andere redenen dan om bedrijfseconomische of organisatorische redenen.

9. 90% dagen voor oudere werknemers (artikel 46 van de CAO 2014-2017)

De staffel van artikel 46 wordt uitgebreid met de leeftijden 65, 66 en 67 jaar. Werknemers van deze leeftijden komen eveneens in aanmerking voor 15 extra 90% dagen op jaarbasis, tegen de voorwaarden zoals omschreven in dit artikel. Indien de AOW - en / of pensioenleeftijd gedurende de looptijd van de cao wordt verhoogd, zullen ook aan werknemers van hogere leeftijden 15 extra 90% dagen op jaarbasis (of naar rato voor een deel van een jaar) worden toegekend.

10. Salaristabellen voor werknemers jonger dan 23 (artikel 28 van de CAO 2014-2017)

De salaristabellen voor werknemers jonger dan 23 jaar vervallen. Dit geldt niet voor werknemers jonger dan 23 jaar die een Beroeps Begeleidende Leerweg volgen, de zogenaamde BBL'ers. Voor hen blijven de jeugdschalen gehandhaafd.

11. Invulling vacatures APMT MVII / vierpartijen overleg

Het is de nadrukkelijke intentie van partijen bij de APMT MVII CAO om in het vierpartijenoverleg gezamenlijke afspraken te maken over hoe en in welke volgorde werknemers van APMTR in aanmerking komen voor het vervullen van toekomstige vacatures bij APMT MVII, die daar niet door interne doorstroming vervuld kunnen worden.

Eén uitgangspunt daarbij is het afspiegelingsbeginsel dat bij de transitieafspraken uit 2013 ook leidend was. Een ander uitgangspunt is dat werknemers van APMTR een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket bij APMT MVII als nieuwe werkgever zullen krijgen. Dit wordt geregeld in het Protocol Arbeidsvoorwaarden voor instroom vanuit de A.P. Møller Maersk-groep (APMM-groep) dat onderdeel uitmaakt van dit resultaat van onderhandelingen.

Partijen zullen zoeken naar de best passende juridische vorm om de nader te maken afspraken vast te leggen.

Voor de invulling van de te verwachten vacatures voor de bemensing van de twee nieuwe SQCKranen geldt dat gewacht wordt op de uitvoering van het d.d. 8 oktober 2018 door de directie APMT MVII genomen besluit.

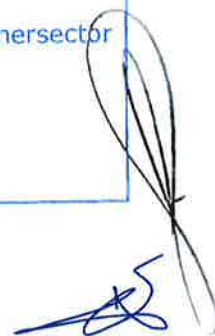

Bij de vervulling van vacatures bij APMT MVII komen eerst interne kandidaten in aanmerking. Indien een vacature niet intern kan worden vervuld bij APMT MVII komt deze vacature toe aan werknemers binnen de APMM-groep. Indien ook op die manier niet in de invulling van de vacatures kan worden voorzien, gelden voor de vacaturevervulling de voorwaarden uit het Werkzekerheidsakkoord Containersector Rotterdam oktober 2016.

In het geval er collegiale uitleen/detachering van werknemers vanuit APMT MVII naar APMTR plaats vindt gelden de arbeidsvoorwaarden van APMT MVII. Over noodzakelijke afwijkingen zullen partijen in het vierpartijenoverleg afspraken maken.

In het vier partijen overleg worden alle denkbare maatregelen besproken die genomen kunnen worden om eventueel dreigende boventalligheid in de toekomst te voorkomen.

12. Deelname aan vervolgesprekken van de Sociale Dialoog containersector Rotterdam

In het geval er vervolgoverleg in het kader van de Sociale Dialoog voor de containersector in Rotterdam zal worden gevoerd, is APMT MVII bereid hieraan deel te nemen.

13. Stijging AOW-leeftijd

Sinds 2013 gaat de AOW-leeftijd in stappen omhoog. Deze stijging hangt af van de gemiddelde levensverwachting. Als de gemiddelde levensverwachting stijgt, stijgt de AOW-leeftijd mee in stappen van 3 maanden. Voor 2022 en 2023 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en 3 maanden.

Partijen betrokken bij de CAO van APMT MVII zijn zich er van bewust, dat binnen APMT MVII waarin een 24/7 operatie wordt gevoerd, werknemers langdurig in volcontinu diensten werken. Dit is meer belastend voor werknemers, naarmate langer moet worden doorgewerkt voordat de AOW- en pensioenleeftijd wordt bereikt. Tegen deze achtergrond is APMT MVII bereid om zich als havenwerkgever publiekelijk uit te spreken tegen een verdere verhoging van de AOW-leeftijd.

14. Het 3e WW jaar (en de WGA loongerelateerde uitkering)

De Stichting van de Arbeid heeft het mogelijk gemaakt om het 3de WW jaar (en de WGA loongerelateerde uitkering) te repareren. Hiermee is invulling gegeven aan de afspraken zoals die zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van 2013.

Partijen komen overeen zich middels een overeenkomst tot deelname aan te melden bij de Stichting PAWW (Stichting Private Aanvulling WW en WGA) voor werknemers, vallend onder de CAO APMT MVII. Er zal worden aangesloten bij een zogenaamde verzamel CAO, doe algemeen verbindend moet worden verklaard. De werknemer betaalt de SPAWW-bijdrage. De hoogte van de werknemersbijdrage wordt jaarlijks door de Stichting PAWW vastgesteld.

15. Veiligheid

De BHV-organisatie zal kritisch worden bekeken, nu de schepen steeds groter worden. - Bij de afhandeling van deep sea vessels / feeders en lichters onder een SQC kraan is er steeds sprake van één dekman per kraan. Deze dekman afspraak geldt ook als er bij een QCKraan een feeder wordt afgehandeld. - VCH zal binnen APMT MVII worden geherintroduceerd.

16. Organisatieverlof

Het organisatieverlof wordt uitgebreid van 30 naar 45 dagen met de volgende verdeling: - FNV 30 dagen - CNV 15 dagen

17. Nieuwe functie

Bij APMT MVII zal per 1 januari 2019 een nieuwe functie worden geïntroduceerd: de All Round Terminal Operator (ATO). Deze functie zal worden beschreven en ingedeeld volgens de procedure die daarvoor in de CAO is vastgelegd (ORBA). In 2021 zal de indeling worden geëvalueerd.

18. Protocol Arbeidsvoorwaarden

Als onderdeel van het resultaat van onderhandelen is een Protocol Arbeidsvoorwaarden voor instroom vanuit de A.P. Møller Maersk-groep (APMM-groep) overeengekomen dat wordt toegevoegd aan de CAO APMT MVII.

19. Protocol brede inzetbaarheid Interne doorstroom, brede inzetbaarheid huidige functiehouders, alsmede brede inzetbaarheid nieuwe werknemers

Als onderdeel van het resultaat van onderhandelen is een Protocol brede inzetbaarheid Interne doorstroom, brede inzetbaarheid huidige functie-houders, alsmede brede



inzetbaarheid nieuwe werknemers overeengekomen dat wordt toegevoegd aan de CAO APMT MVII.

20. **Werkgelegenheid**

1. APM Terminals Maasvlakte II heeft geen plannen om de bediening van de kranen (SQC's en barge cranes en rail cranes) vanaf een locatie buiten de Terminal te laten plaatsvinden. Dit wordt vanuit technische en veiligheidsoverwegingen thans ook niet mogelijk geacht. Gedurende de looptijd van de CAO zal de bediening van de kranen niet buiten het terminalterrein worden belegd.

2. Indien gedurende de looptijd van de CAO technologische ontwikkelingen invloed hebben op de werkgelegenheid bij ondersteunende diensten en/of werkzaamheden die niet onder punt 1 vallen, zal het management van APMT MVII te allen tijde overleg voeren met de vakbonden over de wijze waarop de gevolgen voor de werknemers van APMT MVII zullen worden opgevangen. Uitgangspunten voor dat overleg zijn:

- a. dat gedwongen ontslagen zoveel mogelijk moeten worden voorkomen;
- b. dat bij verplaatsing van het werk naar een andere locatie binnen Nederland de arbeidsvoorwaarden van de werknemers in stand blijven of zullen worden vervangen door een pakket arbeidsvoorwaarden dat als geheel gelijkwaardig is;
- c. dat bij onverhoopte en onvermijdelijke boventaligheid de afspraak als bedoeld in punt 2 van onderhavig Resultaat van onderhandelingen met betrekking tot de schadeloosstelling bij ontslag van kracht is.

21. **Inhuur**

Partijen bij de CAO APMT MVII zullen met de erkende verhuurende bedrijven in gesprek gaan over welke oplossingen kunnen worden gevonden voor de problemen die APMT MVII ervaart ten aanzien van de inhuur. Het doel van deze gesprekken is te komen tot afspraken.

22. **Wijzigende wetgeving**

Partijen zijn zich ervan bewust dat sprake is van een langere looptijd van de CAO APMT MV II. Met het oog op de langere looptijd wordt benadrukt dat partijen een beroep kunnen doen op Artikel 6 in het geval van ingrijpende overheidsmaatregelen. Veranderingen in het ontslagrecht vallen hier bijvoorbeeld onder.

Overeengekomen op _____ te Rotterdam,

APM Terminals Maasvlakte II B.V. Jan Buijze

FNV Havens Joost van der Lecq

CNV Vakmensen Albert van Damme

