

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor operationele werknemers in dienst van

SCA Logistics B.V.

1 januari 2018 t/m 31 december 2019

Copyright

© 2018 cao-partijen

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

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	3
DEFINITIES	5
HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST	6
Artikel 1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	6
Artikel 1.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden.....	6
Artikel 1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden	6
Artikel 1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode	6
HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN.....	7
Artikel 2.1 Verplichtingen werkgever	7
Artikel 2.2 Verplichtingen vakorganisatie	7
Artikel 2.3 Verplichtingen werknemers	7
HOOFDSTUK 3: WERKNEMERSORGANISATIES	8
Artikel 3.1 Vakbeweging en onderneming.....	8
Artikel 3.2 Organisatieverlof	8
Artikel 3.3 Werkgeversbijdrage ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten	9
HOOFDSTUK 4: IN- EN UITDIENSTREDING.....	9
Artikel 4.1 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen.....	9
Artikel 4.2 Indiensttreding	10
Artikel 4.3 Einde dienstverband.....	10
HOOFDSTUK 5: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	10
Artikel 5.1 Dienstroosters	10
Artikel 5.2 Arbeidsduur	11
Artikel 5.3 Overwerk	11
Artikel 5.4 Zon- en feestdagen	12
Artikel 5.5 Vakantie en verlof.....	12
Artikel 5.6 Bijzonder verlof.....	13
HOOFDSTUK 6: SALARISSEN EN TOESLAGEN.....	15
Artikel 6.1 Salarissen en overige betalingen	15
Artikel 6.2 Vakantietoeslag.....	16
Artikel 6.3 Schematoeslagen.....	16
Artikel 6.4 Overwerktoeslag	17
Artikel 6.5 Overige toeslagen	17
HOOFDSTUK 7: LEEFTIJD BEWUST PERSONEELSBELEID	17
Artikel 7.1 Budget leeftijdsbewust personeelsbeleid	17
Artikel 7.2 Seniorenendagen	17
Artikel 7.3 Senioren FIT-regeling.....	18
HOOFDSTUK 8: ARBEIDSONGESCHIKTHEID	18
Artikel 8.1 Ziekte.....	18
Artikel 8.2 Re-integratie	19
HOOFDSTUK 9: COLLECTIEVE REGELINGEN	20
Artikel 9.1 Uitkering bij overlijden	20
Artikel 9.2 Pensioenen.....	20
Artikel 9.3 Vergoedingen	21
Artikel 9.4 Studiekostenregeling	21
Artikel 9.6 WGA Hiaat	22
Artikel 9.7 WGA en WIA excedentverzekeringen	22
Artikel 9.8 Gedifferentieerde WGA premie.....	22
Artikel 9.9 Interventieverzekering	22
HOOFDSTUK 10: GESCHILLEN.....	23
Artikel 10 Minnelijke oplossing van geschillen	23
HOOFDSTUK 11: DUUR EN ONDERTEKENING VAN DE OVEREENKOMST	23
Ondertekening.....	23

BIJLAGE I	SOCIAAL BELEID	24
	Uitgangspunten sociaal beleid.	24
	SCA gedragsregels	24
BIJLAGE II	FUNCTIELIJST	25
BIJLAGE III	SALARISSCHALEN	28
BIJLAGE IV	ROOSTER	30
BIJLAGE IV	ARBEIDSTIJDENWET.....	31
BIJLAGE V	VEILIGHEID	33
BIJLAGE VI	PROTOCOL AFSPRAKEN VOORGAANDE CAO's.....	35
BIJLAGE VII	ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO LOGISTICS 1 JANUARI 2018 TOT EN MET 31 DECEMBER 2019	36

DEFINITIES

1. Werknemer : de mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van SCA Logistics B.V. van wie de functie is opgenomen in de als bijlage aan deze cao gehechte functielijst. Als werknemers in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd zij die als vakantiewerker en/of stagiaire bij de werkgever werkzaam zijn.
2. Werkgever : SCA Logistics B.V.
3. Dienst : duur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.
4. Rooster : een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.
5. Schematoeslag : toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald rooster / werkschema.
6. Basismaandsalaris : het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief de schematoeslag.
7. Schemamaandsalaris : basismaandsalaris plus schematoeslag.
8. Basisuurloon : 1/164 van het op werknemer van toepassing zijnde basismaandsalaris (gebaseerd op een full time dienstverband).
9. Pensioenfonds : Stichting Pensioenfonds SCA.
10. Verlengen : werkzaamheden van meer dan 15 minuten die aansluitend aan de dienst worden verricht.
11. Partner
- a de gehuwde man/vrouw van de werknemer;
 - b de ongehuwde man/vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, wiens/wier partnerschap met de ongehuwde werknemer is geregistreerd, dan wel
 - c de ongehuwde man/vrouw met wie de ongehuwde; werknemer een samenlevingscontract is aangegaan dat is vastgelegd in een notariële akte.

HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST

Artikel 1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2018 t/m 31 december 2019 en vervangt alle afwijkende bepalingen in voorgaande (individuele) arbeidsovereenkomsten. De overeenkomst kan door elk der partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief, danwel per email met een ontvangstbevestiging van de andere partij.

Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze 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 1.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van deze overeenkomst zijn vastgesteld, dan wel die omschreven zijn in de bijlagen en - overeenkomstig het in artikel 1.3 bepaalde - alsnog te hechten bijlagen.

Artikel 1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden

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

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van gezamenlijk 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 akte worden gehecht.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode

Beide partijen zijn tijdens de looptijd van de overeenkomst -in geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering- gerechtigd, eventuele wijzigingen voortvloeiende uit deze veranderingen aan de orde te stellen.

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de, middels aangetekende brief, aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien binnen een maand na indiening van deze voorstellen tussen partijen over de wijziging geen overeenstemming is bereikt, is de indienende partij gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand op te zeggen.

Partijen komen voorts overeen dat, indien en voor zover door overleg tussen regering en het georganiseerde bedrijfsleven tijdens de looptijd van de overeenkomst een wijziging optreedt in de bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg wordt nagegaan of en op welke wijze hiertoe een voorziening zal moeten worden getroffen.

Hieruit voortvloeiende wijzigingen en/of aanvullingen worden aan deze overeenkomst gehecht.

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN

Artikel 2.1 Verplichtingen werkgever

1. De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, uitsluitend werknemers in dienst nemen die, voor zover wettelijk toegestaan, van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een Arbo-dienst.
2. De arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden aangegaan.
3. De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.
4. De werkgever is verplicht de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.
5. De werkgever verstrekt aan de werknemer de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.
6. De werkgever zal zich in het geval er sprake dient te zijn van het inhuren van personeel, bedienen van personeel in dienst van door de vakbonden erkende verhurende bedrijven. Hieronder worden niet begrepen wervings- en of opleidingstrajecten.

Artikel 2.2 Verplichtingen vakorganisatie

De ondertekenende werknemersorganisatie zal bevorderen dat haar leden aan SCA Logistics B.V. voor het verrichten van arbeid aan hun werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel 1.2 genoemde en zullen zich slechts op deze voorwaarden voor arbeid bij de werkgever beschikbaar stellen en hun werkzaamheden verrichten.

Artikel 2.3 Verplichtingen werknemers

1. Werknemers die in het bezit zijn van de daarvoor vereiste kwalificaties, kunnen in principe op alle binnen het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt.
2. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij derden verrichten.
3. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen en eventueel verstrekte bedrijfskleding te dragen en/of te gebruiken.
4. Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen, waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat hij deze geheim behoort te houden.
5. Werknemer is verantwoordelijk voor de hem toevertrouwde apparatuur, bedrijfsmiddelen enz. en is gehouden deze oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming te gebruiken.

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

HOOFDSTUK 3: WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel 3.1 Vakbeweging en onderneming

De werkgever zal de oprichting van een vakbondsafdeling of ledengroep door contracterende werknemersorganisaties niet in de weg staan.

1. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal -in overleg met de werkgever en voor zover de werksituatie dit toelaat- de gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
2. Indien mogelijk stelt werkgever voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden ruimte beschikbaar. Dit overleg zal zoveel mogelijk buiten werktijd plaatsvinden.
Werkgever stelt een regeling op, waarbij onder meer bepaald wordt welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.
De werkgever behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
3. Mocht met betrekking tot het bovenstaande verschil van inzicht bestaan over de wijze waarop één en ander geïnterpreteerd moet worden, dan zal hierover tussen cao partijen overleg worden gepleegd.

Artikel 3.2 Organisatieverlof

1. Aan een werknemer die lid is van een werknemersorganisatie, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van schemamaandsalaris- hierna te noemen organisatieverlof- voor de volgende activiteiten:
 - a het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
 - c voor bijeenkomsten van de sectorraad
 - d voor bijeenkomsten van de bedrijfsafdeling
2. Hierbij gelden de volgende maxima:
 1. Per werknemersorganisatie wordt in totaal per georganiseerde werknemer een halve dag organisatieverlof per jaar toegekend waaraan de werknemers onder de in lid 1 genoemde voorwaarden kunnen deelnemen, met een maximum van 23,25 uur per jaar voor de in lid 1 onder a en b genoemde activiteiten.
Daarenboven hebben:
leden van de sectorraad recht op maximaal 23,25 uur verlof per jaar per georganiseerde werknemer voor het bijwonen van vergaderingen van de sectorraad;
bestuurders van de bedrijfsafdeling maximaal 15,5 uur per jaar en
delegatieleden voor de cao onderhandelingen de daarvoor benodigde tijd.

In bijzondere gevallen kan dit aantal - in overleg tussen partijen - worden verhoogd;

2. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding 1) van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholing, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
3. Het toekennen van één of meer organisatieverlofdagen zal alleen geschieden op aanvraag van de betreffende werknemersorganisatie onder opgave van de naam van de werknemer, waarvoor het organisatieverlof wordt aangevraagd.
4. Het verlof dient tijdig te worden aangevraagd.

Artikel 3.3 Werkgeversbijdrage ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten

Over de in artikel 1.1 genoemde periode zal de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze cao genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de contracterende werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings-, en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao .

HOOFDSTUK 4: IN- EN UITDIENSTREDING

Artikel 4.1 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen

1. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal- mede op basis van adviezen van de Arbodienst- zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze ook in het arbeidsproces betrokken zullen blijven. Uitgangspunten hierbij zijn:
 - i. Werkgever zal zich inspannen werknemers met een arbeidsgeschiktheidpercentage van > 65% in dienst te houden.
 - ii. Indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid zal de werkgever alle maatregelen nemen die het mogelijk maken om maximaal gebruik te maken van de restverdiencapaciteit van de werknemer.
2. Werknemers zijn verplicht mee te werken aan op de functie gerichte opleidingsprogramma's.
3. Tewerk te stellen werknemers
De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden in functies vallende onder deze cao , bij voorkeur gebruik maken van werknemers die bij haar in vaste dienst zijn.
4. Fusies en reorganisaties
Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels (2015) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:
 - bij voorgenomen ingrijpende reorganisaties, fusie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en vakorganisaties tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
 - in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, die een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;

1) De hoogte van de vergoeding bedraagt € 282,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

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

Artikel 4.2 Indiensttreding

De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd, tenzij een arbeidsovereenkomst voor een termijn korter dan 2 jaar is overeengekomen. Dan geldt een proeftijd van een maand.

Met ingang van 1 januari 2015 kan voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een contractduur van 6 maanden of korter geen proeftijd worden overeengekomen.

Artikel 4.3 Einde dienstverband

Het dienstverband eindigt:

- door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van de wettelijke bepalingen;
- ontslag op staande voet of wegens dringende redenen;
- door overlijden van de werknemer;
- met ingang van de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

HOOFDSTUK 5: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

Artikel 5.1 Dienstroosters

1. Werkweek
De werkweek kan afhankelijk van het rooster alle dagen van de week van maandag tot en met zondag omvatten.
2. Schaft
Werknemer heeft een dagelijkse schaft. In een bijlage bij de cao is per rooster vastgelegd welke schafttijden van toepassing zijn.
Schafttijden kunnen, indien dit om organisatorische of operationele gronden noodzakelijk is, door werkgever worden vervroegd of verlaat met ten hoogste één uur voor individuele of groepen werknemers, alsmede voor afdelingen of delen van het bedrijf. De aanzegging hiervan dient uiterlijk een half uur voor de aanvang van de nieuwe schafttijden te hebben plaatsgevonden.
3. Verlenging van dienst.
 - a. Is het noodzakelijk de werktijden binnen het object aan de waterzijde te verlengen dan is verlenging met maximaal één, anderhalf of twee uur per dag mogelijk, mits het werk ook binnen die tijd af kan komen. De aanzegging hiervan dient anderhalf uur voor het einde van de dienst te hebben plaatsgevonden.
 - b. Alleen bij een technische storing aan het materiaal kan het aanzeggen tot uiterlijk één uur voor het einde van de dienst plaatsvinden. Indien de aanzegging later dan anderhalf uur voor het einde van de dienst plaatsvindt, wordt altijd twee uur verlengd.
4. Roosters
 - a. Werknemers werken volgens een vastgesteld rooster.
 - b. Werknemers, tewerkgesteld in een (volcontinu) rooster waarin weekenddagen zijn opgenomen, zijn verplicht op die dagen arbeid te verrichten.
 - c. Werkgever zal incidentele wijzigingen in het rooster zoveel mogelijk een maand, maar in ieder geval uiterlijk een week van tevoren aan werknemer mededelen.

- d Werknemer ontvangt van werkgever mededeling van het rooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
 - e Omspillen op verzoek van de werkgever heeft voor werknemer geen salaris consequenties. Indien sprake is van omspillen naar "dure" uren dan vindt uitkering plaats op basis van de in art. 9.3 genoemde vergoedingen.
 - f Voor expeditiemedewerkers mag de werkgever uiterlijk vrijdag bij aanvang late dienst besluiten de aanvangs- en of eindtijden van maximaal drie werknemers in de daaropvolgende week met maximaal anderhalf uur te verschuiven.
5. In het rooster is een verplichte klosdag per drie weken opgenomen. Deze dag kan vallen op zaterdag of zondag met de daarbij behorende schematoeslag van 14% (rt. 9.3.1). De klosdagen zullen volgens rooster worden ingeroosterd. De roosters worden per 1 januari 2020 zodanig aangepast dat de werkweek waarin de klosdag valt, niet langer is dan 5 dagen. 2019 geldt als overgangsjaar, waarin de werknemers hun compensatiedag naar keuze voor of na de klosdag kunnen inroosteren.

Avonddiensten worden alleen ingeroosterd als er op de klosdag 's avonds een boot voor de kant ligt. De inzet op de zaterdagavond kan eens per kwartaal verplicht worden. De werknemer wordt dan uiterlijk op de donderdag daarvoor aangezegd. Voor de inzet op de kloszaterdagavond ontvangt de werknemer een toeslag van 50 euro bruto.

Artikel 5.2 Arbeidsduur

De normale arbeidstijd bedraagt in de dagdienst 38,75 uur per week. In de avonddienst wordt een kwartier langer gewerkt. Om een gemiddelde werkweek gemeten op jaarbasis van 37,75 uur te bereiken ontvangen de werknemers vier ADV dagen per jaar. Werknemer kan de dagen in overleg met werkgever opnemen.

Artikel 5.3 Overwerk

1. Incidentele overschrijdingen (maximaal éénmaal per week) van de normale dagelijkse arbeidsduur van 15 minuten of korter worden geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur, waarvoor geen vergoeding verschuldigd is.
2. Wanneer in opdracht van werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het voor werknemer geldende rooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk en is in afwijking van het bepaalde in de vorige alinea direct ingaand compensatievergoeding verschuldigd.
3. Voor de berekening van overuren zullen gedeelten van minder dan een kwartier buiten beschouwing worden gelaten en gedeelten van een kwartier of meer op halve uren naar boven worden afgerond. Gewerkte uren in overwerk worden eens per maand in geld of tijd gecompenseerd.
Gewerkte uren in overwerk dienen uiterlijk binnen drie maanden na het kalenderjaar als tijd voor tijd in hele dagen of diensten opgenomen te worden. Niet opgenomen dagen worden daarna door de werkgever aangewezen.
4. Per gewerkt uur is een percentage van het basismaandsalaris verschuldigd volgens de regeling opgenomen in art. 9.3.
Voor de berekening van overwerk, kan de tijd voor de aanvang en na afloop der taak of dienst worden samengevoegd; af te rekenen per half uur.
Indien korter dan 1 uur is gewerkt, is betaling van 1 uur verschuldigd.

Artikel 5.4 Zon- en feestdagen

1. Feestdagen

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

- nieuwjaarsdag
- eerste en tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- eerste en tweede pinksterdag
- eerste en tweede kerstdag
- Koningsdag (27 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei, in lustrumjaren)

2. Werken op feestdagen

1. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de feestdag samenvalt met een klosdag en er een zeeschip voor de kant ligt. Werknemers zijn alsdan verplicht op deze dagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten.
2. Voor de toepassing van dit artikellid worden feestdagen geacht in te gaan om 18.00 uur voorafgaande aan de betreffende dag en te eindigen bij aanvang van de dagdienst volgend op de feestdag.
3. Er hoeft niet te worden gewerkt van 24 december aanvang avonddienst tot 26 december aanvang dagdienst en van 31 december aanvang avonddienst tot 1 januari aanvang avonddienst.
Werknemers zijn in voorkomende gevallen verplicht mee te werken aan de verlengde dagdienst conform artikel 5.1.3.
4. Door de leiding van het bedrijf kan worden beslist, dat op een feestdag niet of op gereduceerde sterkte wordt gewerkt. Indien niet op een feestdag hoeft te worden gewerkt, zal dat uiterlijk 24 uur van tevoren aan de betrokkenen worden medegedeeld.
5. Indien op zon -en feestdagen wordt gewerkt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, de aanvangs -en eindtijden, verlengen en overwerk, als op normale werkdagen.

Artikel 5.5 Vakantie en verlof

1. Vakantie

- a Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

De werknemer, die gedurende een volledig vakantiejaar in vaste dienst arbeid verricht, of ongeschikt is te werken wegens ziekte en/of ongeval, verwerft met inachtneming van het in dit artikel bepaalde- aanspraak in dat jaar op 5 maal het aantal bedongen arbeidsdagen per week.

Voor de toepassing van deze aanspraak zal worden uitgegaan van 25 vrije dagen. voor de niet- volcontinu- diensten.

- b Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter is dan 12 maanden, verwerft de betrokken werknemer aanspraken op een evenredig deel volgend het hierna vermelde rooster.

Aantal diensten waarop vakantie aanspraak bestaat	aantal maanden dienstverband in enig jaar											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vakantie bij niet-volcontinu dienst	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

2. Opnemen jaarlijkse vakantie
 - a De vakantiedagen dienen zoveel mogelijk te worden opgenomen in het jaar waarin zij worden opgebouwd. De tijdstippen / het tijdstip waarop deze worden opgenomen, wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Daarbij zal, met inachtneming van alle redelijkheid en billijkheid en voor zover mogelijk, voorrang worden gegeven aan de wensen van werknemers met schoolgaande kinderen voor de periode van de schoolvakanties.
 - b De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van maximaal drie weken. Werknemers kunnen om een langere aaneengesloten vakantieperiode verzoeken. Indien dit mogelijk is, wordt deze wens ingewilligd.
 - c De wettelijke vakantiedagen (20 bij een voltijds dienstverband) dienen vóór 1 april van het volgende vakantiejaar te zijn opgenomen tenzij in overleg anders is bepaald.
Indien geen afspraken hierover zijn gemaakt kan werkgever per 1 april overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende dagen uit het vorige vakantiejaar.
 - d Vakantiedagen, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend vijf naar na de datum waarop deze zijn verworven, verjaren.
 - e De werknemer kan, voor vakantie en verlofdagen tezamen, per kalenderjaar vier dagen in een klosweekend vrij nemen. Een en ander binnen de geldende afwezigheidsregels. Indien de werkzaamheden dit toelaten, kan een medewerker in overleg met de werkgever vaker verlof in het klosweekend opnemen.
 - f Een werknemer kan zijn vakantie niet in de opzeggingstermijn opnemen.

Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende (schema)maandsalaris doorbetaald.

3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking kunnen de nog niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald.
4. Ingeval de dienstbetrekking voortijdig wordt beëindigd, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris c.q. andere emolumenten.
5. De werknemer kan maximaal 5 verlofdagen per jaar kopen of verkopen. Het tarief voor een verlofdag is het basisuurloon, vermeerderd met de schematoeslag en de vakantietoeslag, maal 7,75 uur.

Artikel 5.6 Bijzonder verlof

1. Kort verzuim
 1. In de volgende gevallen wordt verlof met behoud van schemamaandsalaris verleend voor zover werknemer op die dag zou moeten werken en de gelegenheid ook bijwoont resp. benut:

1 dag bij:

- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters.
- haar/zijn 25-, en 40 jarig huwelijk;
- 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 haar/zijn grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen.

2 dagen bij:

- huwelijk van de werknemer;
- overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.

2 dagen (ten hoogste) voor:

- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.

de werkgever bepaalt naar redelijkheid een langere tijd, wanneer het examen meer dan twee dagen verzuim nodig maakt.

- verhuizing (maximaal 1 maal per jaar).

4 dagen bij:

- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende eigen, stief- of pleegkinderen;
- overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders als voor de begrafenis/crematie wordt zorg gedragen.

(per 1 januari 2019: de arbeidsduur die de werknemer per week werkt) bij:

- bevalling van de echtgenote.

2. Bezoek aan specialist, tandarts, huisarts of fysiotherapeut dient zoveel mogelijk in de eigen tijd te geschieden. Mocht dat niet mogelijk zijn dan zal werkgever naar billijkheid en behoefte vrijaf geven met behoud van het schemamaandsalaris.
3. Rechten op grond van de kortverzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die naar genoegen van de werkgever kunnen aantonen dat zij een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.
4. Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.
5. Voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij gegeven worden met behoud van het schemamaandsalaris of aanvulling tot dat salaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft en de verplichting niet buiten werktijd kan plaatsvinden.
Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit de door werknemer begane strafrechtelijke feiten of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

2. Calamiteiten en zorgverlof

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). Werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.

Kortdurend zorgverlof

Werknemer kan per jaar maximaal 10 dagen (naar rato wanneer werknemer parttime werkt) zorgverlof opnemen volgens de wettelijk vastgestelde regels om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer ten genoegen van de werkgever kan worden aangetoond dat de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. De werknemer heeft alsdan recht op doorbetaling van 70% van zijn schemamaandsalaris.

De werkgever kan het verlof op grond van zwaarwichtig bedrijfsbelang weigeren.

HOOFDSTUK 6: SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 6.1 Salarissen en overige betalingen

1. Algemeen

Functies zijn ingedeeld in functiegroepen en bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. In bijlage II zijn de functielijsten opgenomen en in bijlage III de salarisschalen.

Periodiek bij promotie. De werknemer die promotie maakt en ingedeeld wordt in een hogere functieschaal, bouwt conform de huidige situatie in de maand van overplaatsing en de daarop volgende 2 maanden ervaring in de nieuw toegewezen functie op. Na deze periode wordt deze werknemer in de bij de nieuwe functie behorende salarisschaal ingedeeld. De inschaling vindt plaats in de eerste salarisstap waarin het salarisbedrag hoger is dan het salaris dat de werknemer tot het moment van promotie ontving. Op de datum waarop de jaarlijkse periodiek wordt toegekend, maakt de werknemer een loonstap in de nieuwe salarisschaal. Indien de promotiedatum samenvalt met de jaarlijkse verhoging van de loonstap, dan zal de salarisstap worden toegekend in de nieuwe loonschaal. De salarisstap zal schriftelijk bevestigd worden.

2. In bijzondere gevallen kan van de in lid 1 van dit artikel beschreven loonregeling worden afgeweken, indien hierover tussen de contracterende partijen overeenstemming is bereikt.

3. Algemene salarisaanpassing van het basismaandsalaris op basis van prijsindexering

1. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen telkenmale per 1 januari (gebaseerd op de cijfers met betrekking tot de periode april tot oktober daaraan voorafgaand) en per 1 juli (gebaseerd op de cijfers met betrekking tot de periode oktober tot april daaraan voorafgaand) de basismaandsalarissen en alle in geld uitgedrukte toeslagen met prijscompensatie worden verhoogd, tenzij door partijen hieraan een andere bestemming wordt gegeven.
2. De prijscompensatie wordt gebaseerd op de CBS-consumentenprijsindex voor "CPI alle huishoudens - afgeleid (2015=100)".
3. Bij een daling van de prijsindex zal een vermindering van het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen (tenzij anders overeengekomen) plaatsvinden.
4. Bij de toepassing van deze prijs indexeringsregeling wordt steeds van de voorlopige CBS-consumentenprijsindex "alle huishoudens - afgeleid" uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer

over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

4. **Waarneming hogere functie**
Indien tewerkstelling in een andere en tevens hoger gesalarieerde functie op meer dan 5 achtereenvolgende dagen of diensten plaatsvindt dan zal over alle dagen van de tewerkstelling in de hogere functie het hogere salaris worden betaald.
Indien de tewerkstelling in een andere en tevens hoger gesalarieerde functie buiten de blokken van 5 dagen op jaarbasis meer bedraagt dan 21 dagen dan zal over alle dagen van de tewerkstelling in de hogere functie het hogere salaris worden betaald.
Indien betrokkene in opleiding wordt genomen voor een hogere functie, dan geldt gedurende de opleidingsperiode bovenstaande regeling niet.
5. **Uitbetaling salaris**
 - a. De uitbetaling van het salaris en eventuele toeslagen (met uitzondering van de vakantietoeslag) vindt maandelijks plaats in de laatste week van de maand doch zodanig dat het salaris op de laatste werkdag van de maand ter beschikking van de werknemer staat.
 - b. De afrekening van het overwerk en eventuele andere emolumenten geschiedt, mits tijdig bij de salarisadministratie ingediend, bij de betaling in de eerstvolgende maand.
 - c. De werkgever verstrekt maandelijks aan de werknemer een schriftelijke specificatie van het salaris en de inhoudingen daarop.
6. **De lonen worden gedurende de looptijd als volgt verhoogd**
 - per 1 januari 2018 met 1,75%
 - per 1 januari 2019 met 1,75%In de salaristabellen in bijlage III bij deze cao zijn de verhogingen conform artikel 6.1 sub 3 (APC) voor zover die op 1 april 2019 bekend waren en de initiële verhogingen verwerkt.
7. **Gedurende de looptijd van de cao worden de volgende eenmalige uitkeringen toegekend:**
 - na ondertekening van de cao bij de eerst volgende loonbetaling € 750 aan alle werknemers die op 1 januari 2018 in dienst waren
 - bij de loonbetaling van oktober 2019 € 750,- aan alle werknemers die op dat moment in dienst zijn.

Artikel 6.2 Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8,33% van het schemajaarsalaris zoals dit geldt op het moment van uitkering over de periode juni afgelopen jaar tot juni lopend jaar.
2. De vakantietoeslag zal tegelijk met de salarisbetaling over de maand mei worden betaald.
3. Indien de werknemer niet gedurende de gehele in lid 1 genoemde periode in dienst is geweest of minder dan voltijd heeft gewerkt, ontvangt hij deze uitkering naar rato.

Artikel 6.3 Schematoeslagen

Een werknemer die in een rooster werkt ontvangt afhankelijk van het rooster een toeslag. Deze toeslag is opgenomen in bijlage IV. Deze percentages gelden als een vaste toeslag, waarin afzonderlijke toeslagen voor avond - arbeid en weekendarbeid zijn opgenomen.

Werknemers waarvoor, anders dan op eigen verzoek sprake is van tewerkstelling in een lager gehonoreerde functie en/of het rooster wordt gewijzigd in een rooster dat met een lagere toeslag wordt beloond, zal voor ieder dienstjaar een afbouw van twee maanden plaatsvinden.

Het af te bouwen bedrag zal gelijkmatig over de maanden worden verspreid.

Artikel 6.4 Overwerktoeslag

Het overwerk wordt beloond conform het in art. 9.3 opgenomen percentage.

Artikel 6.5 Overige toeslagen

1. Werknemers die op basis van artikel 5.1.4 c zijn ingeroosterd ontvangen de bij die dienst behorende lonen zoals is opgenomen in art. 9.3. Daarenboven wordt per gewerkte dienst een schematoeslag op basis van artikel 6.3 toegekend.
2. Werknemer ontvangt over de gewerkte uren op een feestdag een uitbetaling van 200%. Indien een zogenaamde klosdag op een feestdag valt wordt de geldende uitbetaling aangevuld tot 200%.
De toeslag kan worden genoten in geld of tijd naar keuze van de werknemer.
Alle toeslagen worden betaald over het basisuursalaris.

HOOFDSTUK 7: LEEFTIJD BEWUST PERSONEELSBELEID

Artikel 7.1 Budget leeftijdsbewust personeelsbeleid

1. In het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid reserveert werkgever gedurende de onder 1.1. genoemde periode jaarlijks 1% van het basisjaarsalaris ten behoeve van levensfasebewust personeelsbeleid.

Artikel 7.2 Seniorendagen

1. Aan de werknemer vanaf 50 jaar worden per kalenderjaar seniorendagen toegekend volgens onderstaand schema. De dagen worden toegekend in het jaar waarin de diverse leeftijden worden bereikt.

Werknemer	Aantal seniorendagen per kalenderjaar
Vanaf de leeftijd van 50 jaar tot en met 54 jaar	1
Vanaf de leeftijd van 55 jaar tot en met 59 jaar	2
Vanaf de leeftijd van 60 jaar en ouder	5

Werknemer kan de dagen in overleg met de werkgever opnemen. Seniorendagen die in het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd niet zijn opgenomen vervallen.

2. De regeling wordt gefinancierd uit het budget levensfasebewust personeelsbeleid: 1,0% van de loonsom per jaar, (art. 7 lid 1 cao).
3. De werknemer die deelneemt aan de Senioren Fit-regeling (art. 7.3) behoudt het recht op het aantal seniorendagen conform bovenstaande tabel.

Artikel 7.3 Senioren FIT-regeling

De werknemer uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 die voldoet aan de voorwaarden van de regelingen van SVBPVH en/of STIVU kan er voor kiezen voorafgaand aan zijn zelfgekozen pensioendatum gebruik te maken van de volgende varianten van de Senioren Haven Fit-regeling:

Variant A: Gedurende maximaal 4 jaar 80% werken – 90% salaris – 100% pensioenopbouw

Variant B : Gedurende maximaal 2 jaar 80% werken – 100% salaris – 100% pensioenopbouw

Variant C : Gedurende maximaal 2 jaar 70% werken – 90% salaris – 100% pensioenopbouw

Indien onverhoopt zou blijken dat één of meer werknemers uit de genoemde leeftijdscategorie niet onder de SVBPVH en/of STIVU-regelingen valt, treden cao partijen in overleg over hoe daarvoor een oplossing kan worden gevonden.

Indien de werknemer kiest voor een pensioenleeftijd van 65 jaar of eerder, ontvangt hij een jaar voor deze pensioenleeftijd een dienstjarenpremie van één basismaandsalaris plus schematoeslag bruto.

De werkgever faciliteert voor werknemers van 60 jaar of ouder dat zij adviesgesprekken kunnen voeren met een deskundige over de financiële consequenties van deelname aan de Senioren Haven Fit-regeling en pensionering.

Deze regeling geldt onder voorbehoud van de goedkeuring SVBPVH. De vrije dagen worden in het rooster vastgelegd. Werknemer en werkgever zullen overleggen over wanneer deze vrije dagen zullen worden ingeroosterd. Uitgangspunt is een vaste dag, de wens van de werknemer is leidend. De werkgever kan werknemer de voorgestelde dag alleen weigeren en een alternatief voorstellen indien meerdere werknemers gebruik willen maken van de regeling en op dezelfde dag vrij willen nemen. Uitgangspunt is dat de aanwezigheid van de vaste bezetting evenredig over de week is verdeeld. De werkgever informeert de ondernemingsraad over alle in dit kader met werknemers gemaakte roosterafspraken.

Artikel 7.4 Aanpassing rooster

Werknemers die de leeftijd van 63 jaar hebben bereikt en werknemers die deelnemen aan de Senioren Haven Fit regeling krijgen het recht om hun rooster te veranderen in een patroon van 5 weken dagdienst en 1 week avonddienst. De schematoeslag verandert dan niet. Werknemers die in enig kalenderjaar voor het eerst van deze mogelijkheid gebruik willen maken, dienen dit voor oktober voorafgaand aan dat kalenderjaar te melden bij het management.

HOOFDSTUK 8: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 8.1 Ziekte

Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.

Bij arbeidsongeschiktheid dient werknemer ten spoedigste, en in ieder geval voor aanvang dienst werkgever in kennis te (laten) stellen.

1. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval ontvangt de werknemer voor de duur van maximaal 104 weken een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling tot 100% van zijn schemamaandsalaris zoals dat gold op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
2. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de WIA genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.

3. Wanneer er sprake is van een arbeidsgeschiktheidpercentage van meer dan 65% ontvangt de werknemer indien hij zijn volledige restcapaciteit benut gedurende twee jaar na de eerste ziekte dag minimaal het salaris dat hem zou zijn toegekomen als was hij volledig arbeidsgeschikt.

Artikel 8.2 Re-integratie

1. Indien na afloop van de eerste 104 weken ziekte de WIA - uitkering niet of later ingaat doordat werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA - uitkering uit te stellen of doordat de UWV werkgever een sanctie heeft opgelegd, dan behoudt de werknemer zijn op dat moment uitbetaalde inkomen tot het moment waarop de WIA uitkering ingaat.
2. **Interne re-integratie**
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.
3. Wanneer intern geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen en de werknemer niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie, dan zal de werknemer extern gereïntegreerd worden.
4. **Externe re-integratie**
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. De werknemer wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.
Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt de werknemer, gerekend vanaf de eerste dag van ziekmelding bij de nieuwe werkgever over maximaal 104 weken, een aanvulling tot het oude schemasalaris.
5. **Passende arbeid**
Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke 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.
Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op onterechte gronden is geweigerd dan stopt de loondoorbetaling onmiddellijk tenzij de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan ervan uit dat de UWV binnen zes weken na het indieningsverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loonbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.
6. **Voorlichting**
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, aanvraag Arbeidsongeschiktheidsuitkering en aanvraag persoonsgebonden budget. Daarnaast specifieke informatie tijdens ziekte over verplichtingen.
Er wordt van uitgegaan dat ook de werknemer zich maximaal inspant in het re-integratieproces (Wet Poortwachter).

HOOFDSTUK 9: COLLECTIEVE REGELINGEN

Artikel 9.1 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen het salaris over de maand van overlijden, alsmede een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn basis- c.q. schemamaandsalaris.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan de nagelaten betrekkingen krachtens wettelijke sociale verzekeringen worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 9.2 Pensioenen

1. Werknemers zijn verplicht deel te nemen in de regeling van het pensioenfonds. Sinds 1 april 2010 betaalt werkgever 60% van de pensioenpremie.
2. In afwijking van lid 1 van in dit artikel, geldt dat een aantal werknemers deelneemt aan de pensioenregeling bij OPTAS/AEGON.

Met ingang van 1 januari 2015 zijn de belangrijkste kenmerken van de OPTAS/AEGON pensioenregeling:

- Pensioenleeftijd: 67 jaar
- Beschikbare premie: 86,16% van de fiscaal maximaal toegestane netto premiestaffel (staffel 2 staffelbesluit 2013) op basis van 3% rekenrente.

Leeftijd premie per jaar van de grondslag

20-24 jaar	8,91%
25-29 jaar	10,39 %
30-34 jaar	12,07 %
35-39 jaar	14,04 %
40-44 jaar	16,33%
45-49 jaar	19 %
50-54 jaar	22,17 %
55-59 jaar	26,12 %
60-64 jaar	31,07 %
65-67 jaar	35,33 %

- Franchise : wettelijke minimumfranchise
- Pensioengrondslag : 12 keer schemamaandsalaris vermeerderd met vakantiegeld, met een maximum van 101.519 euro (2016), minus de franchise .
- Premievrijstelling : bij arbeidsongeschiktheid
- Partnerpensioen : opbouw per deelnemersjaar 1,225% (risicobasis)
- Werknemerspremie : per 1 januari 2014 7,87% van de pensioengrondslag,

3. Met ingang van 1 januari 2020 of zoveel eerder als mogelijk zal de huidige pensioenovereenkomst aangepast worden, waarbij:
 - De pensioenuitvoerder wijzigt van Stichting Pensioenfonds Essity naar Stichting Pensioenfonds PGB
 - De pensioenregeling inhoudelijk wijzigt van de huidige combinatie middelloonregeling en beschikbare premieregeling (hybride regeling) naar een volledige middelloonregeling
 - De pensioenen opgebouwd tot 1 januari 2020 of zoveel eerder als mogelijk bij Stichting Pensioenfonds Essity via een collectieve waardeoverdracht worden overgedragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder, Stichting Pensioenfonds PGB. Individuele deelnemers hebben het recht niet aan deze collectieve waardeoverdracht

deel te nemen, waardoor hun opgebouwde pensioenen achterblijven bij Stichting Pensioenfonds Essity

- In de nieuwe middelloonregeling de regeling op de meeste punten ongewijzigd blijft. Het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen blijft gelijk op 1,875%, maar nu over het volledige pensioengevende salaris (met inachtneming van de AOW-franchise)

Artikel 9.3 Vergoedingen

1. Schematoeslag

De basis schematoeslag bedraagt exclusief kloszaterdag of -zondag 8,25% en inclusief kloszaterdag of -zondag 14%.

2. Avonddiensttoeslag kloszaterdag

Werknemer die op de kloszaterdag (artikel 5.1.5) wordt ingezet op de avonddienst ontvangt een toeslag van € 50,-

3. Overwerkvergoeding

De overwerkvergoeding per uur bedraagt 1,1% van het basismaandsalaris.

4. Omspillen

Voor het omspillen op verzoek van de werkgever zoals bedoeld in 5.1.4.e naar een late dienst wordt een toeslag gegeven van 1% van het basis maandsalaris per gewerkte dienst.

5. Maaltijdvergoeding

Werknemers die aansluitend aan een dienst meer dan twee uur moeten overwerken hebben recht op een bruto maaltijdvergoeding van € 7,50.

6. Reiskostenvergoeding

Werknemers ontvangen een reiskostenvergoeding voor woon – werkverkeer van € 0,19 per gereden kilometer per gewerkte dienst met een maximum van € 250,- per maand. Deze reiskostenvergoeding wordt bruto uitbetaald.

7. Reiskostenvergoeding overwerk weekend

Werknemers die in het weekend een extra dienst overwerken en deze niet in tijd voor tijd laten compenseren ontvangen met ingang van 1 januari 2013 een tegemoetkoming in de reiskosten woon werk verkeer naar rato van de reiskostenvergoeding per maand (1/21,75 van de vergoeding per gewerkte dienst).

8. Instructeurs

Werknemers die als instructeur worden ingezet, ontvangen gedurende de dagen dat zij instructie verzorgen een toeslag van € 7,50 per dag. Deze vergoeding geldt alleen bij instructie tijdens een basisopleiding.

9. Mentoren

Per 1 januari 2013 ontvangt werknemer die als mentor is aangewezen een mentortoeslag van 25 euro per maand.

Artikel 9.4 Studiekostenregeling

1. Studiekostenregeling

Aan werknemers kan, met inachtneming van het onderstaande, door de werkgever een studiekostenvergoeding worden verstrekt voor studies/cursussen, die met het belang van de werkgever overeenkomen of verband houden met de huidige of toekomstige werkzaamheden van de betrokken werknemer.

1. Kosten van studie/cursus, welke plaatsvinden in opdracht of op advies van het bedrijf, komen volledig voor rekening van het bedrijf.
2. In alle overige gevallen wordt alleen een vergoeding verstrekt indien:
 - a. en de studie/cursus in het belang van het bedrijf kan zijn, te bepalen door het bedrijf;
 - b. en voor aanvang van deze studie/cursus hierover overleg met het bedrijf heeft plaatsgevonden.

De vergoeding is gelijk als vermeld onder 1) met een recht van terugvordering van de gehele vergoeding, indien het dienstverband binnen de daarvoor in het studiereglement genoemde periode na afloop van de studie/cursus wordt beëindigd door opzegging of ontslag op staande voet door de werknemer.

Alle vergoedingen opgenomen in dit artikel worden uitsluitend aan betrokken werknemer betaald wanneer voor aanvang van enige cursus overeenstemming tussen werkgever en werknemer is bereikt over de te vergoeden bedragen.

De beslissing over toekenning van de studiekostenvergoeding zal eveneens voor aanvang van de studie/cursus worden genomen.
De werkgever behoudt zich het recht voor, met de werknemers studieovereenkomsten te sluiten.

Het al dan niet toekennen van een studiekostenvergoeding en de hoogte van de studiekostenvergoeding zijn ter beoordeling van het bedrijf.

Artikel 9.5 Jubileumuitkering

Bij een dienstjubileum wordt een extra eenmalige uitkering gegeven aan de jubilaris ter grootte van:

- 10 jaar 1 kwart maandsalaris bruto
- 25 jaar 1/12 van het jaarsalaris netto
- 40 jaar 1/12 van het jaarsalaris netto

Indien werknemers in 2016 of 2017 of 2018 aanspraak gemaakt zouden hebben op één van bovengenoemde uitkeringen, worden deze in het eerste kwartaal van 2019 alsnog uitbetaald.

Artikel 9.6 WGA Hiaat

Werknemers kunnen op eigen kosten deelnemen aan een via de werkgever te sluiten collectieve WIA/WGA hiaatverzekering voor zover niet reeds gedekt via de SCA pensioenverzekering.

Artikel 9.7 WGA en WIA excedentverzekeringen

De excedentverzekering maakt een deel uit van het SCA pensioen.

Artikel 9.8 Gedifferentieerde WGA premie

De gedifferentieerde WGA premie is gedurende de looptijd van de CAO, 1 januari 2018 t/m 31 december 2019, geheel voor rekening van de werkgever, voor zover dit fiscaal en juridisch mogelijk is.

Artikel 9.9 Interventieverzekering.

Werkgever sluit voor de werknemers een interventieverzekering af. De interventieverzekering is een aanvullende verzekering die het risico beperkt van specifieke dure

behandelingen die niet onder de zorgverzekering van werknemers vallen. Bovendien zorgt de interventieverzekering ervoor dat werknemers snel toegang hebben tot de juiste arbeidsgerelateerde zorg. Deze afspraak geldt voor de looptijd van de cao.

HOOFDSTUK 10: GESCHILLEN

Artikel 10 Minnelijke oplossing van geschillen

Een geschil is aanwezig indien één der partijen stelt dat ondergetekenden en/of één of meer van haar leden een verplichting voortvloeiende uit deze overeenkomst niet -juist- nakomt dan wel indien één hunner stelt dat enige bepaling van deze overeenkomst niet juist wordt uitgelegd en/of toegepast.

Op straffe van niet-ontvankelijkheid geeft de klagende partij hiervan binnen een maand nadat het feit zich heeft voorgedaan of ter kennis der partijen is gebracht, kennis aan de wederpartij, tegen wie of tegen welk lid (leden) de klacht is gericht.

Partijen treden alsdan met elkander in overleg, teneinde tot een minnelijke oplossing te geraken. Indien partijen tot een oplossing zijn gekomen, is deze bindend.

HOOFDSTUK 11: DUUR EN ONDERTEKENING VAN DE OVEREENKOMST

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2018.

Ondertekening

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

de 2018

SCA Logistics B.V.

Directeur

Namens FNV

Bestuurder _____

BIJLAGE I SOCIAAL BELEID

Uitgangspunten sociaal beleid.

Partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst geven hieronder de uitgangspunten van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren sociaal beleid weer.

Uitgangspunt is veilig en gezond werken. Dit houdt onder meer in dat werkgever de noodzakelijke (persoonlijke) veiligheidsmiddelen ter beschikking stelt, instructie geeft en dat de werknemer verplicht is deze middelen conform de voorschriften te gebruiken.

Met betrekking tot het milieu draagt werkgever er zorg voor dat werknemers op de hoogte zijn van de aard van de stoffen en goederen waarmee zij in aanraking komen en de wijze waarop deze behandeld moeten worden. Werknemers dienen de instructies dienaangaande nauwgezet op te volgen.

Werkgever spant zich in om werknemers vaktechnisch op de hoogte te houden, eventueel door (externe) aanvullende opleidingen te (laten) organiseren. Werknemers zijn verplicht aan deze activiteiten mee te werken.

Plezier in werken is belangrijk. Multi-inzetbaarheid van de medewerkers kan daartoe een belangrijke bijdrage leveren. Bovendien kan de multi-inzetbaarheid van de werknemer bijdragen aan zijn gezondheid en de duurzaamheid van de arbeidsrelatie.

Bij het opstellen van de roosters en het inrichten van de werkzaamheden houdt werkgever rekening met de belasting en belastbaarheid van de werknemer.

SCA gedragsregels

SCA Logistics BV maakt onderdeel uit van de wereldwijde SCA organisatie. Binnen deze organisatie zijn de ondernemingen verplicht de SCA gedrags- en beleidsregels toe te passen. Deze zijn eveneens van toepassing op de organisatie van werkgever.

Werkgever en werknemer zijn verplicht deze regels na te leven.

Werkgever zal zorgdragen dat de werknemer de beschikking krijgt over deze regels.

BIJLAGE II FUNCTIELIJST

Operationeel Medewerker I:

Uitvoeren van fysieke werkzaamheden aan zowel de land- als zeezijde op de terminal.

Hiertoe verrichten van de navolgende werkzaamheden o.a. handmatig sjoeren van lading, aan- en afhoeken van lading, handmatig tremmen van scheepsruimen, reconditioneren van lading en aanverwante handel, radiowerkzaamheden, terreinwerkzaamheden, schoonmaakwerkzaamheden en eenvoudige administratieve handelingen in warehouses en op de terminal op basis van ontvangen instructies van Operationeel Coördinator of Assistent Coördinator. Bedienen van communicatieapparatuur en handcomputers tijdens het in teamverband lossen/laden van schepen.

In acht nemen van de bedrijfs- en veiligheidsvoorschriften tijdens de werkuitvoering en schoonhouden van werkomgeving.

Operationeel Medewerker II:

Uitvoeren van werkzaamheden of als

- 1. Controleur / Chauffeur Terminaltrekker of als**
- 2. Vorktruckrijder licht / Chauffeur Terminaltrekker.**

1. Controleren en beoordelen van goederen op uiterlijk, soorten, aantallen, beschadigingen m.b.v. (hand)computers, melden van bijzonderheden, nemen van monsters conform procedures. Tevens optreden als coördinator binnen een loods tijdens opslaan resp. uitrijden van goederen. Besturen van een terminaltrekker ten behoeve van het transport van goederen van en binnen de terminal.
2. Besturen van een lichte vorktruck ten behoeve van het transport van goederen binnen en buiten warehouses, ten behoeve van het laden en lossen van vrachtauto's, schepen, ten behoeve van het formeren van lading. Gebruikmaken van (hand)computers. Besturen van een terminaltrekker ten behoeve van het transport van goederen van en binnen de terminal.
3. Indien nodig uitvoering geven aan de werkzaamheden zoals omschreven in de functieprofielen van lager ingedeelde functies.
4. Bedienen van communicatieapparatuur en (hand)computers tijdens het in teamverband lossen/laden van schepen;
Uitvoeren van dagelijkse kleine onderhoudscontrolewerkzaamheden aan rijdend en rollend materieel;
In acht nemen van de bedrijfs- en veiligheidsvoorschriften tijdens de werkuitvoering en schoonhouden van werkomgeving.
5. Alle werkzaamheden op basis van ontvangen gegevens/instructies van Chef Controle of Operationeel Coördinator of Assistent Coördinator

Operationeel Medewerker III:

Uitvoeren van werkzaamheden of als

- 1. Chauffeur Reachstacker,**
 - 2. Chauffeur Translifter of**
 - 3. Machinist Munck,**
- gecombineerd met minimaal 1 van de omschreven werkgebieden van de Operationeel Medewerker II.**

1. Chauffeur Reachstacker, verzorgt het transporteren en opslaan in stacks van containers cq. ophalen van containers uit stacks en/of beladen van opleggers of aanvoeren van containers naar de betreffende kranen voor belading van schepen met behulp van

Reachstacker op basis van ontvangen gegevens. Besturen en manoeuvreren met Reachstacker op de terminal en uitvoeren van de daaraan gerelateerde computer handelingen.

2. Chauffeur translifter verzorgt zowel het transport van en naar de schepen van cassettes en/of mafi's als op de terminal met de daarbij behorende computer gerelateerde handelingen.
3. De machinist Munckkraan verzorgt het laden en lossen van schepen met behulp van Munck kraan conform ontvangen laad- en of losgegevens en zorgen voor het correct en op de juiste posities lossen en laden van lading uit/in schepen. Bedienen van en manoeuvreren met Munck.
4. Indien nodig uitvoering geven aan de werkzaamheden zoals omschreven in de functieprofielen van lager ingedeelde functies.
5. Bedienen van communicatieapparatuur en (hand)computers tijdens het in teamverband lossen/laden van schepen;
Uitvoeren van dagelijkse kleine onderhoudscontrolewerkzaamheden aan rijdend en rollend materieel;
In acht nemen van de bedrijfs- en veiligheidsvoorschriften tijdens de werkuitvoering en schoonhouden van werkomgeving.

Alle werkzaamheden op basis van ontvangen gegevens/instructies van Chef Controle of Operationeel Coördinator of Assistent Coördinator

Operationeel Medewerker IV:

Uitvoeren van werkzaamheden als Machinist Topkraan of Machinist Brugkraan. Daarnaast uitvoering geven aan minimaal 2 van de beschreven werkgebieden van de Operationeel Medewerker III.

1. Laden en lossen van lading uit zeeschepen met behulp van of Top- of Brugkraan en zorgen voor het op de juiste posities lossen en laden van lading uit/in schepen. Bedienen en manoeuvreren met Top- of Brugkraan.
E.e.a. op basis van ontvangen instructies van Chef Controle of Operationeel Coördinator of Assistent Coördinator.
2. Bedienen van communicatieapparatuur en (hand)computers tijdens het in teamverband lossen/laden van schepen;
Uitvoeren van dagelijkse kleine onderhoudscontrolewerkzaamheden aan rijdend en rollend materieel; In acht nemen van de bedrijfs- en veiligheidsvoorschriften tijdens de werkuitvoering en schoonhouden van werkomgeving.

Assistent Operationeel Coördinator/Chef Controle

Uitvoering geven aan werkzaamheden of als

1. Assistent operationeel Coördinator of als

2. Chef Controle met de daarbij behorende voorbereidende werkzaamheden.

1. Aansturen van toegewezen delen van de operationele werkzaamheden op de terminal in samenspraak met de Operationeel Coördinator.
2. Waarnemen van de functie van Operationeel Coördinator in geval van afwezigheid. Rapporteren van de werkzaamheden, de voortgang en bijzonderheden aan Operationeel Coördinator en overleggen in geval van afwijkingen. Doen van voorstellen ter verbetering van de operationele processen.
3. Aansturen van de controle werkzaamheden (uiterlijk, aantallen, soorten, beschadigingen, monsternames); op de terminal en zorgen voor de vastlegging hiervan via

handcomputers in geautomatiseerde systemen.

4. Stellen van prioriteiten afhankelijk van werkaanbod, ingrijpen bij het constateren van afwijkingen en rapporteren hieromtrent. Doen van voorstellen ter verbetering van het controleproces.
5. Indien nodig uitvoering geven aan de operationele werkzaamheden zoals omschreven in de functieprofielen van lager ingedeelde functies. Toezien op het uitvoeren van dagelijkse kleine onderhoudscontrolewerkzaamheden aan rijdend en rollend materieel. Toezien op het acht nemen van de bedrijfs- en veiligheidsvoorschriften tijdens de werkuitvoering en schoonhouden van werkomgeving.
6. Fungeren als Bedrijfshulpverlener en beschikken over VCA certificaat in het kader van omgang met gevaarlijke stoffen.

BIJLAGE III SALARISSCHALEN

CAO SALARISSSEN PER 01.01.2019

plus 0,226% apc per 01.01.2018

plus 1,75% initieel per 01.01.2018

plus 0,36 apc per 01.07.2018

plus 1,75% per 01.01.2019

basis maandsalaris per 01.01.2019

		OM1	OM2	OM3	OM4	OS
		01.01.2019	01.01.2019	01.01.2019	01.01.2019	01.01.2019
minimum loon aanloop schalen	23 jaar	1826				
		2087	2166	2220		
		2246	2332	2391		
		2406	2498	2560		
0		2566	2664	2733	2813	2891
1		2725	2830	2903	2989	3072
2		2885	2995	3073	3165	3252
3		3045	3162	3244	3340	3434
4		3205	3328	3415	3518	3615
5		3365	3494	3585	3694	3796
6		3403	3534	3627	3734	3841
7		3443	3575	3669	3780	3884
8		3481	3617	3712	3823	3931
9		3524	3659	3754	3866	3977
10	maximum	3563	3700	3799	3913	4022

**basis maandsalaris per 01.07.2018
plus 0,36% apc per 01.7.2018**

		OM1	OM2	OM3	OM4	OS
minimum loon aanloop schalen	23 jaar	1764				
		2016	2092	2145		
		2170	2252	2309		
		2324	2413	2473		
0		2479	2573	2639	2717	2792
1		2632	2733	2804	2887	2968
2		2787	2893	2969	3057	3142
3		2941	3054	3133	3226	3317
4		3096	3214	3299	3398	3492
5		3250	3375	3462	3568	3667
6		3287	3414	3503	3607	3710
7		3326	3453	3544	3651	3751
8		3363	3494	3586	3692	3797
9		3404	3534	3626	3734	3841
10	maximum	3442	3574	3669	3780	3885

**basis maandsalaris per 01.01.2018
plus 0,226% apc per 01.01.2018**

		OM1	OM2	OM3	OM4	OS
minimum loon aanloop schalen	23 jaar	1757				
		2008	2084	2137		
		2162	2244	2301		
		2315	2404	2464		
0		2470	2564	2630	2708	2782
1		2622	2724	2794	2877	2957
2		2777	2882	2958	3046	3130
3		2930	3043	3122	3214	3305
4		3085	3203	3287	3386	3479
5		3238	3363	3450	3555	3654
6		3275	3402	3491	3594	3697
7		3314	3440	3531	3638	3738
8		3351	3481	3573	3679	3783
9		3392	3521	3613	3721	3827
10	maximum	3429	3561	3656	3766	3871

Jaarlijks wordt beoordeeld (aan de hand van een beoordelingsstelsel) of de werknemer voor een stap in de salarisschaal in aanmerking komt, totdat het maximum is bereikt. Zolang er geen beoordelingsstelsel is, wordt het salaris van de medewerker na elk jaar dienstverband met een trede verhoogd.

Indien het functioneren van een werknemer in een beoordelingsperiode niet beoordeeld kan worden als gevolg van ziekte (langer dan 13 weken), wordt hem de normale stap in de salarisschaal toegekend.

BIJLAGE IV ROOSTER

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	D	D	D	D	D		
Week 2	D	D	D	D	D		
Week 3	A	A	A	A	A		
Week 4	D	D	D	D	D		
Week 5	D	D	D	D	D		
Week 6	A	A	A	A	A		

Werknemers ontvangen een rooster dat van bovenstaand roosterschema is afgeleid en waarin de klosdagen ingeroosterd worden voor een langere periode.

1. Eens in de drie weken valt een verplichte klosdag. In het individuele rooster wordt aangegeven of de klos op zaterdag of op zondag valt. De roosters worden per 1 januari 2019 zodanig aangepast dat de werkweek waarin de klosdag valt, niet langer is dan 5 dagen. 2019 geldt als overgangsjaar, waarin de werknemers hun compensatiedag naar keuze voor of na de klosdag kunnen inroosteren.
2. Compensatiedagen voor gewerkte klosdagen zullen in een schema verwerkt worden.
3. In bijzondere gevallen kan van bovenstaand rooster worden afgeweken.
4. De schafttijden zoals genoemd in art. 5.1.2. zijn van 11.45 uur tot 12.30 uur en van 20.15 tot 20.45 uur. De werktijden zijn 07.30 uur tot 16.00 en 16.00 tot 24.00 uur.
5. De avonddienst kan, op basis van vrijwilligheid en met behoud van schematoeslag, vervroegd worden van 12.30 uur tot 20.15 uur, inclusief schaft van 15.30 tot 16.00 uur. Deze mogelijkheid wordt voor alle medewerkers van SCA Logistics B.V. opengesteld. Het verzoek tot vervroegen van de avonddienst wordt minimaal 24 uur voor aanvang van de vervroegde dienst gedaan.
6. Met ingang van 1 oktober 2016 of zoveel eerder of later als nodig is, zal op zaterdag volgens een tussendienst worden gewerkt in verband met het gewijzigde RORO-schema. Deze dienst vangt aan om 12.30 uur en eindigt om 20.45 uur met een pauze van 16.45-17.30 uur.
7. Een wijziging van de dienst op zaterdag vindt uiterlijk plaats op de voorafgaande donderdag voor 16.00 uur. Een wijziging van de dienst op zondag vindt uiterlijk plaats op de voorafgaande vrijdag voor 16.00 uur. Een wijziging van de dienst wordt alleen doorgevoerd wanneer er een zeeschip voor de kant ligt. Mocht het schip er door onvoorziene omstandigheden toch niet zijn op de ingeplande dienst, dan zullen er alternatieve werkzaamheden worden verricht.
8. De nachtdienst is op basis van vrijwilligheid. De nachtdienst loopt van 00.00-07.30 uur met een pauze van 03.30-04.00 uur. Wanneer iemand in plaats van de dag- of avonddienst de nachtdienst werkt, staat hier een toeslag per uur van 1,1% van het basismaandsalaris tegenover. Tevens zal de werknemer de dag voorafgaand en na afloop van de nachtdienst vrij zijn. Indien de nachtdienst van vrijdag op zaterdag of zaterdag op zondag plaatsvindt, zal hier een extra verlofdag voor worden toegekend.

BIJLAGE IV ARBEIDSTIJDENWET

Normen regelingen ATW per 1 april 2007

In onderstaande tabel worden de normen van de nieuwe (vereenvoudigde) ATW weergegeven. Het betreft uitsluitend de normen voor werknemers van 18 jaar en ouder. Voor jeugdige werknemers gelden in een aantal gevallen strengere normen.

Normen	ATW
Maximumarbeidstijden	
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week.
Arbeidstijd per dienst	12 uur
Arbeidstijd per week	60 uur
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week (privaatrechtelijke norm). Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken.
Overwerk	
Definitie overwerk	Kent niet langer een onderscheid tussen arbeidstijd inclusief en exclusief overwerk; de normale normen zijn dus ook de normen inclusief overwerk!
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	Gelijk aan normale normen: <ul style="list-style-type: none"> • 12 uur per dienst; • 60 uur per week; • 55 uur gemiddeld over 4 weken (privaatrechtelijke norm); • 48 uur gemiddeld over 16 weken.
Pauze	
Civielrechtelijke norm	
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur). Bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot ¼ uur.
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Geen norm.
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in 3x ¼ uur). Bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot ¼ uur.
Tijdstip pauze in dienst	Geen voorschrift.
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7x24 uur, of 72 uur per 14x24 uur die opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur.
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).
Zondagsarbeid	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: <ul style="list-style-type: none"> • het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of • de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken (privaatrechtelijke norm). Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in die 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.

Normen	ATW
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	46 uur
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	10 uur (maximaal 5x per 14 etmalen en 22x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur) ²
Maximumarbeidstijd per week	60 uur
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week (privaatrechtelijke norm) Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken.
Overwerk bij nachtdiensten	
Definitie overwerk	Kent niet langer een onderscheid tussen arbeidstijd inclusief en exclusief overwerk; de normale normen zijn dus ook de normen inclusief overwerk!
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	Gelijk aan normale normen: <ul style="list-style-type: none"> • 10 uur per nachtdienst (5x per 14 etmalen en 22x per 52 weken 12 uur); • 60 uur per week; • 55 uur gemiddeld over 4 weken (privaatrechtelijke norm); • 40 uur gemiddeld over 16 weken.
Maximumaantal nachtdiensten	Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur (privaatrechtelijke norm). Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken tot maximaal 140 nachtdiensten eindigend na 02:00 uur per 52 weken, of maximaal 38 uur arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur per 2 weken (bestuursrechtelijke norm).
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	Geen norm
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ³ met nachtdiensten	7 Bij collectieve regeling kan de reeks kan worden verlengd tot 8.
Consignatie⁴	
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal 48 uur ook geen arbeid wordt verricht.
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60 uur

² In het ATB is de mogelijkheid opgenomen om structureel tweemaal in het weekend 11 uur per nachtdienst arbeid te verrichten (buiten het weekend maximaal 10 uur), mits de werknemer daardoor 26 weekenden (van zaterdag 00:00 uur tot zondag 24:00 uur) per jaar vrij is. Een dergelijke regeling is alleen mogelijk bij collectieve regeling en sluit toepassing van de wettelijke norm voor de maximumarbeidstijd per nachtdienst uit. Aanvullend mag dan tot 12 uur per nachtdienst worden gewerkt op feestdagen en bij onvoorziene omstandigheden waardoor het aantal werknemers onder het minimumvereiste zakt. Dit mag dan tot maximaal tweemaal per 14 etmalen en 8 keer per jaar.

³ Een reeks (nacht)diensten begint na een wekelijkse rust en eindigt bij het begin van de volgende wekelijkse rust.

⁴ Een oproep tijdens consignatie is geen dienst. De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep. Consignatie is eigenlijk niets anders dan de mogelijkheid om de rusttijdsvoorschriften uit de wet terzijde te schuiven, waarbij dan echter wel aan de wettelijke normstellingen voor consignatie moet worden voldaan.

Normen	ATW
Maximumarbeidsdijd per referentieperiode (zonder consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week.
Maximumarbeidsdijd per referentieperiode (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week. Bij meer dan 16x consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur in die periode: <ul style="list-style-type: none"> • hetzij gemiddeld 40 uur per week, • hetzij gemiddeld 45 uur per week mits bij arbeid uit een oproep tussen 00:00 uur en 06:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten.
Minimumarbeidsdijd bij oproep in consignatie	½ uur
Mededeling arbeidstijdpatroon	
Mededelingstermijn	28 dagen / 28 – 4 dagen / collectieve regeling / individuele instemming
Vaststelling arbeidstijdpatroon	
Bestendig en regelmatig patroon	Bepaling geschrapt.
Toepasselijkheid	
Leidinggevend en hoger personeel	Normstelling niet van toepassing voor werknemers > 3x WML (in 2007 € 50.550) tenzij men nachtarbeid of risicovolle arbeid verricht. Bij deeltijders geldt de loongrens naar rato van het deeltijdpercentage.

BIJLAGE V VEILIGHEID

Veiligheid

CAO partijen zijn het er over eens dat het noodzakelijk is de veiligheid op de terminal te verbeteren. In dit kader zal het Plan van Aanpak Veiligheid SCA Logistics B.V., na beoordeling en aanvulling of aanpassing op grond van de adviezen van een ter zake door SCA Logistics B.V. in te huren deskundige, als leidraad dienen en worden geïmplementeerd. Genoemd Plan van Aanpak, wordt als bijlage bij dit onderhandelingsresultaat opgenomen. In dit plan is naast veel andere zaken ruim aandacht voor het verbeteren van de veiligheidscultuur van hoog tot laag in de organisatie en voor het organiseren van degelijke en zorgvuldige communicatie over veiligheid en veiligheidsaspecten binnen de organisatie en naar betrokkenen van buiten de organisatie die in de organisatie werkzaam zijn. CAO partijen zullen gedurende de looptijd van de cao elk kwartaal bijeen komen om de voortgang te bespreken.

CAO partijen onderschrijven de wettelijke rechten van de Ondernemingsraad in het kader van de WOR, waaronder het instemmingsrecht ten aanzien van het Plan van Aanpak Veiligheid SCA Logistics B.V. en alle wijzigingen en aanvullingen daarop alsmede de mogelijkheid van de ondernemingsraad om zich door een deskundige te laten bijstaan, conform de voorwaarden zoals in de WOR opgenomen waaronder de toestemming van de bestuurder.

CAO partijen onderschrijven het recht van de individuele werknemer conform de ARBO wet het werk te onderbreken als hij vindt dat de werkzaamheden niet veilig kunnen worden voortgezet omdat dit naar zijn oordeel een ernstig gevaar voor personen vormt.

CAO-PROTOCOL STICHTING VEILIGE HAVEN

Er is een Stichting Veilige Haven die ten doel heeft: het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Nederlandse zeehavens. De stichting wil

daarvoor onder andere de volgende middelen inzetten en zo nodig ontwikkelen: het VeiligheidsCerticaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media). De volledige statuten van de stichting zijn te raadplegen via de site www.stichtingveiligehaven.nl.

Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van werknemerszijde (FNV Havens en CNV Vakmensen) en drie leden van werkgeverszijde (werkzaam in een leidinggevende positie in een bedrijf in een Nederlandse zeehaven).

De financiële middelen van de stichting bestaan uit: bijdragen van werkgevers, bijdragen van de overheid en andere baten.

Partijen bij deze cao stellen vast en komen overeen:

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

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

*) Het bestuur van de stichting heeft voor het kalenderjaar 2014 bepaald dat het bedrag per werknemer € 70,00 is.

BIJLAGE VI PROTOCOL AFSPRAKEN VOORGAANDE CAO's

Reparatie WW

Partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal conform de brieven van de Stichting van de Arbeid d.d 24 november 2015 en 18 maart 2016 voor rekening komen van de werknemer.

Fiscaliteit vakbondscontributie

De fiscale behandeling van de vakbondscontributie zal door SCA Logistics B.V. meegenomen worden bij de inventarisatie voor de werkkostenregeling.

BIJLAGE VII ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO LOGISTICS 1 JANUARI 2018 TOT EN MET 31 DECEMBER 2019

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden, van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.

2. Inkomen

APC

Het systeem van automatische prijscompensatie wordt voortgezet. Met ingang van 1 januari 2018 zijn de lonen in het kader hiervan met 0,226% verhoogd en met ingang van 1 juli 2018 met 0,362% verhoogd. Per 1 januari 2019 zullen de lonen op basis hiervan met 1,317% worden verhoogd. Per 1 juli 2019 zal een volgende aanpassing volgen.

Initieel

De lonen worden gedurende de looptijd als volgt verhoogd

- per 1 januari 2018 met 1,75%
- per 1 januari 2019 met 1,75%

Eenmalig uitkering

Gedurende de looptijd van de cao worden de volgende eenmalige uitkeringen toegekend:

- na ondertekening van de cao bij de eerst volgende loonbetaling € 750 aan alle medewerkers die op 1 januari 2018 in dienst waren.
- bij de loonbetaling van oktober 2019 € 750 aan alle medewerkers die op dat moment in dienst zijn.

3. Jubileumuitkeringen

In de cao wordt de volgende jubileumregeling opgenomen:

Bij een dienstverband van 10 jaar ontvangt de werknemer een jubileumuitkering ter grootte van 1/4^e bruto maandsalaris.

Bij een dienstverband van 25 jaar ontvangt de werknemer een jubileumuitkering ter grootte van 1 bruto maandsalaris netto.

Bij een dienstverband van 40 jaar ontvangt de werknemer een jubileumuitkering van 1 bruto maandsalaris netto.

Aan werknemers die gedurende 2016, 2017 of 2018 aanspraak maken op één van bovengenoemde uitkeringen, worden deze in het eerste kwartaal van 2019 alsnog uitbetaald.

4. Senioren Haven Fit

In de cao wordt de volgende Senioren Haven Fit regeling opgenomen:

De werknemer uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 die voldoet aan de voorwaarden van de regelingen van SVBPVH en STIVU kan er voor kiezen voorafgaand aan zijn zelfgekozen pensioendatum gebruik te maken van de volgende varianten van de Senioren Haven Fit regeling:

Variant A: Gedurende maximaal 4 jaar 80% werken – 90% salaris – 100% pensioenopbouw

Variant B : Gedurende maximaal 2 jaar 80% werken – 100% salaris – 100% pensioenopbouw

Variant C : Gedurende maximaal 2 jaar 70% werken – 90% salaris – 100% pensioenopbouw

Indien onverhoopt zou blijken dat één of meer werknemers uit de genoemde leeftijdscategorie niet onder de SVBPVH of STIVU-regelingen valt, treden cao -partijen in overleg over hoe daarvoor een oplossing kan worden gevonden.

Indien de werknemer kiest voor een pensioenleeftijd van 65 jaar of eerder, ontvangt hij een jaar voor deze pensioenleeftijd een dienstjarenpremie van één basismaandsalaris plus schematoeslag bruto.

De werkgever faciliteert voor werknemers van 60 jaar of ouder dat zij adviesgesprekken kunnen voeren met een deskundige over de financiële consequenties van deelname aan de Senioren Haven Fitregeling en pensionering.

Partijen treden gedurende de looptijd van de cao in overleg over de vorm van de senioren fit regeling die vanaf de volgende cao periode kan worden aangeboden aan werknemers uit geboortejaren 1960 en later.

Inhuur

Partijen hebben uitvoerig overlegd over de mogelijkheid om ook werknemers in te huren bij een ander bedrijf dan ILS, Matrans, Unilash of RPS. Indien voornoemde bedrijven niet of onvoldoende kunnen leveren, kunnen werknemers van derde partijen via één van deze bedrijven bij SCA worden ingezet, mits:

- a. het werknemers zijn die op een lijst staan die van tevoren door SCA en het derde bedrijf is vastgesteld;
- b. voor deze werknemers met FNV Havens arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen, waaronder afspraken over doorbetaling bij ziekte, een pensioenregeling op havenniveau (referentie: de erkende verhuurende bedrijven) en afdracht van een werkgeversbijdrage aan FNV Havens van 0,3% over de loonsom;
- c. deze werknemers betaald krijgen conform de loonschalen van SCA Logistics;
- d. kaderleden van FNV Havens bij SCA Logistics de bevoegdheid krijgen om te toetsen of aan de voorwaarde onder c. wordt voldaan.

Indien een verhuurend bedrijf dat op 1 januari 2018 nog geen CAO had met FNV Havens alsnog een CAO met FNV Havens sluit, kan SCA in beginsel ook werknemers bij dat bedrijf inhuren.

5. Pensioenen

Het voornemen is de pensioenuitvoerder per 1 januari 2020 te wijzigen van Stichting Pensioenfonds Essity naar Stichting Pensioenfonds PGB . De pensioenregeling zal daardoor naar verwachting wijzigen van de huidige combinatie middelloonregeling en beschikbare premieregeling (hybride regeling) naar een volledige middelloonregeling. De pensioenen opgebouwd tot 1 januari 2020 of zoveel eerder als mogelijk bij Stichting Pensioenfonds Essity via een collectieve waardeoverdracht worden overgedragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder, Stichting Pensioenfonds PGB. Individuele deelnemers hebben het recht om niet aan deze collectieve waardeoverdracht deel te nemen, waardoor hun opgebouwde pensioenen achterblijven bij Stichting Pensioenfonds Essity. In de nieuwe middelloonregeling blijft de regeling op de meeste punten ongewijzigd. Het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen blijft gelijk op 1,875%, maar nu over het volledige pensioengevende salaris (met inachtneming van de AOW-franchise).

Nadere details met betrekking tot deze wijzigingen zullen in de CAO worden opgenomen.

6. Overig

Maatregel in het kader van ouderenbeleid

Werknemers die de leeftijd van 63 jaar hebben bereikt en werknemers die deelnemen aan de Senioren Haven Fit regeling krijgen het recht om hun rooster te veranderen in een patroon van 5 weken dagdienst en 1 week avonddienst. De schematoeslag

verandert dan niet.

Werknemers die in enig kalenderjaar voor het eerst van deze mogelijkheid gebruik willen maken, dienen dit voor oktober voorafgaand aan dat kalenderjaar te melden bij het management.

Klosweek

De roosters worden per 1 januari 2019 zodanig aangepast dat de werkweek waarin de klosdag valt, niet langer is dan 5 dagen.