



Collectieve Arbeidsovereenkomst

BOTLEK TANK TERMINAL B.V.

1 januari 2015 – 31 december 2019

INHOUDSOPGAVE

Hoofdlijnen sociaal statuut	3
Definities	4
Artikel 1: Werkingssfeer	6
Artikel 2: Verplichtingen en bevoegdheden van de werkgever	6
Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakvereniging	6
Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 5: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen	7
Artikel 6: Veiligheid en Milieu	7
Artikel 7: Reorganisatie van partijen	8
Artikel 8: In- en uitdiensttreding	8
Artikel 9: Salarisregeling	9
Artikel 10: Functie classificatie	10
Artikel 11: Toeslagen	10
Artikel 12: Uitkering bij jubileum	11
Artikel 13: Consignatiedienst	11
Artikel 14: Vergoedingen voor het werken op een zondag of feestdag	11
Artikel 15: Vakantietoeslag	12
Artikel 16: Dienstrooster en werktijden	12
Artikel 17: Verlof	13
Artikel 18: Arbeidsvoorwaarden parttimers	13
Artikel 19: Vergoeding woon/werk verkeer & zakelijke kilometers	14
Artikel 20: Werkgelegenheid	14
Artikel 21: Pensioenpremie	15
Artikel 22: Deeltijdpensioen	15
Artikel 23: Deeltijdpensioen en AOW reparatie	16
Artikel 24: Vakbondsfaciliteiten	16
Artikel 25: Kort verzuim	16
Artikel 26: Onbetaald verlof	17
Artikel 27: Salaris bij ziekte of ongeval	17
Artikel 28: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid	18
Artikel 29: gedifferentieerde WGA premie en WGA hiaatverzekering	18
Artikel 30: Uitkering bij overlijden	18
Artikel 31: Bijdrage werkgever in ziektekostenverzekering	18
Artikel 32: Employability	18
Artikel 33: Wend- en weerbaarheid	19
Artikel 34: Werkkostenregeling	19
Artikel 35: Fiscaliteit, wet- en regelgeving	19
Artikel 36: Looptijd en opzegging	19
Artikel 37: Hardheidsclausule	20
Bijlage 1: onderhandelingsresultaat cao 2015 – 2019	21
Bijlage 2: Loongebouw en functieraster	22
Bijlage 3: Het principe van het functiewaarderingsstelsel	23
Bijlage 4: AEGON pensioenverzekeringen	24

Hoofdlijnen sociaal statuut

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

- a. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- b. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemer in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming zijn invloed uit te oefenen.
- c. Het personeelsbeleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkraft en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten: het bevorderen van een zodanige interne communicatie dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is; het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers; het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel; het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's; een adequaat beleid ten aanzien van gezondheid, veiligheid en welzijn van de werknemers.
- e. Discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, huidskleur of geslacht wordt door partijen afgewezen. Dit zal ook tot uitdrukking komen in het sociaal beleid.

De ondergetekenden:

- I Botlek Tank Terminal B.V., gevestigd te Rotterdam
in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar General Manager, C..M. Smissaert

en

- II FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar Bestuurder, P.R. Wennekes

verklaren hierbij met elkaar het volgende te zijn overeengekomen:

Definities

Werkgever	Botlek Tank Terminal b.v.
Vakvereniging	FNV Bondgenoten
Werknemer	De persoon op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van de vennootschap die met betrekking tot de in artikel 1 van deze CAO vermelde bepalingen als werkgever wordt beschouwd, ingedeeld in de functieklassen A t/m K.
een aaneengesloten perio Dienst	Een aaneengesloten periode waarin volgens het dienstrooster wordt gewerkt en wel: - exclusief de vastgestelde pauzes gedurende die periode voor de vaste dagdienst; - inclusief de vastgestelde pauzes gedurende die periode voor de volcontinuidiensten.
Dienstrooster	Een regeling, welke aangeeft op welke tijdstippen bepaalde groepen werknemers hun werkzaamheden aanvangen, eventueel onderbreken en beëindigen.
Dienstverband	De individuele arbeidsovereenkomst.
Deeltijd	De bij schriftelijke overeenkomst met de werkgever vastgestelde arbeidstijd, welke dagelijks of wekelijks minder bedraagt dan genoemd in artikel 22 en waarvoor een beloning naar evenredigheid wordt vastgesteld op basis van de salarisschaal.
Dag	Een kalenderdag (van 00.00 uur tot 24.00 uur)
Week	Een tijdvak van 7 dagen
Maand	Een kalendermaand
Functie classificatie	Het bij werkgever van toepassing zijnde systeem, gebaseerd op indeling van functies in de functieklassen met daaraan gekoppeld de salarisklassen.
Functie klasse	Een groep van functies, die volgens dezelfde salarisklasse beloond wordt.
Basis maand salaris	Het bruto maandsalaris (zonder toeslagen) zoals voor de werknemer is vastgesteld op basis van de van toepassing zijnde salarisklasse conform bijlage 1 van deze cao.
Basis jaarsalaris	het basis maandsalaris x 12
Schema maandsalaris	basis maandsalaris vermeerderd met de onregelmatigheidstoelage
Vakantietoelage	1x het schema maandsalaris
Schema jaar salaris	12x het schema maandsalaris (grondslag voor de vakantietoelage)
Jaarsalaris	Vast overeengekomen basis maandsalaris verhoogd met de onregelmatigheidstoelage x 13
Uurloon	Het schema maandsalaris gedeeld door 156



Partner

Diegene waarmee de werknemer gehuwd is, dan wel waarmee de werknemer een wettelijk geregistreeerde partnerrelatie heeft, dan wel waarmee de werknemer reeds gedurende een half jaar een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst heeft.

Artikel 1: Werkingsfeer

1. De werkingsfeer van de CAO geldt voor alle operationele medewerkers in dienst van BTT die een functie vervullen uit het functieraster (bijlage II) of een nieuw te creëren functie tot een max. van 215 ORBA punten.

Artikel 2: Verplichtingen en bevoegdheden van de werkgever

1. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke in strijd zijn met de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever is verplicht bij het sluiten van iedere individuele arbeidsovereenkomst met een werknemer, deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing te verklaren en aan de werknemer een exemplaar van deze overeenkomst uit te reiken.
3. De werkgever verbindt zich gedurende de duur van de Collectieve Arbeidsovereenkomst om geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
De werkgever verplicht zich een eventueel medezeggenschapsorgaan te laten functioneren conform de bepalingen van de Wet van de Ondernemingsraden.
4. In afwijking van artikel 7:628.1 B.W. is de werkgever niet gehouden het loon aan de werknemer te betalen over uren, gedurende welke geen arbeid wordt verricht ten gevolge van invoering door de werkgever van een verkorte werkweek, ook niet na het verstrijken van de termijn zoals in artikel 7:628.5 B.W. genoemd.
5. Wanneer de werkgever over gaat tot het invoeren van een verkorte werkweek als bedoeld in artikel 2.6, zal hij daarvan tijdig aan de vakverenigingen en het eventuele medezeggenschapsorgaan mededeling doen.
6. Indien de desbetreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd, zullen de werkgever en de vakverenigingen overleg plegen over een herziening van betreffend artikel.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verbinden zich ten aanzien van de werknemers voor wie deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is aangegaan, gedurende de looptijd van deze Collectieve arbeidsovereenkomst geen stakingen in de bedrijven van de werkgever te zullen toepassen of te bevorderen.
De vakverenigingen verbinden zich geen actie te voeren of te bevorderen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, op een andere wijze dan in artikel 5 is omschreven. De vakverenigingen zullen hun krachtige medewerking aan de werkgever verlenen tot ongestoorde voortzetting van de werkzaamheden, indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.
2. De vakverenigingen zijn aansprakelijk voor de gedragingen van hun leden, wanneer en voor zover deze inbreuk maken op de bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, tenzij zij aantonen, dat deze gedragingen buiten hun voorkennis of toedoen of in strijd met hun besluiten hebben plaatsgehad.
3. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienst staande middelen te zullen bevorderen, dat hun leden het in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst bepaalde, getrouwelijk zullen nakomen.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden om bij het aangaan met de werkgever van het dienstverband een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarvan deze Collectieve Arbeidsovereenkomst een onderdeel vormt.
2. De werknemer is steeds gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever naar zijn beste kunnen te behartigen, ook indien geen speciale opdracht daartoe is gegeven en om alle in het bedrijf aanwezige materialen, machines, gebouwen en dergelijke met zorg te behandelen.
3. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever redelijkerwijs opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden, ook buiten het voor hem geldende dienstrooster, arbeid te verrichten, voor zover de werkgever hem dat om redenen van bedrijfsbelang vraagt en de werkgever zich daarbij houdt aan de wettelijke bepalingen en aan deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor handhaving van orde, veiligheid, moraliteit, reinheid en een goede sfeer in het bedrijf en is verplicht de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven, na te leven.

6. De werknemer is verplicht zich op aanwijzing van de werkgever te onderwerpen aan geneeskundige onderzoeken, voor zover wettelijk is toegestaan.
7. De werknemer is gehouden om over te gaan naar iedere dienst die door de bedrijfsleiding noodzakelijk wordt geacht, indien het bedrijfsbelang dit eist. De overgang dient te geschieden naar redelijkheid en met inachtneming van de desbetreffende wettelijke bepalingen en van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
8. Voor zover deze schade kunnen berokkenen aan de belangen van de werkgever, dient voor het verrichten van betaalde werkzaamheden voor derden, dan wel voor een zelfstandige bedrijfsuitoefening, uitdrukkelijk schriftelijk toestemming door de werkgever te worden verleend.
9. Indien bij de werknemer gegevens betreffende het bedrijf en de gang van zaken bij de werkgever bekend zijn, waarvan hij weet of redelijkerwijze behoort te begrijpen dat zij van vertrouwelijke aard zijn, zal hij deze, zowel tijdens als na zijn dienstverband, niet tegenover personen binnen of buiten het bedrijf openbaren. Correspondentie, aantekeningen, tekeningen en dergelijke, die betrekking hebben op bedrijfszaken, zijn eigendom van de werkgever. Bij het beëindigen van het dienstverband zal de werknemer alle in zijn bezit zijnde exemplaren daarvan bij de werkgever inleveren.
10. De werknemer mag ervaringen en onderzoeken, die in verband staan met zijn werkzaamheden, publiceren, nadat in overleg met de werkgever is vastgesteld, dat het bekend worden van de te publiceren gegevens, niet in strijd is met het bedrijfsbelang.

Artikel 5: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering, is zowel partij, genoemd onder I als partijen genoemd onder II gerechtigd, tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien een maand nadat deze voorstellen door een der partijen schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand op te zeggen.

Artikel 6: Veiligheid en milieu

Daar de behartiging van de bedrijfsveiligheid voor de werkgever en de werknemers een punt van centraal en uitzonderlijk belang is, zullen de vakverenigingen al het mogelijke doen om de werkgever te steunen in zijn pogen de werknemer gedegen begrip voor een veilige sfeer van leven en werken bij te brengen en hem te leiden tot nauwkeurige en overtuigende nakoming van de in het bedrijf bestaande veiligheidsvoorschriften. Voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden dient het in de veiligheidsvoorschriften daarvoor aangegeven aantal mensen beschikbaar te zijn. De veiligheidsvoorschriften worden in overleg met de het eventuele medezeggenschapsorgaan opgesteld.

De werknemer is verplicht ten volle medewerking te verlenen aan het streven van de werkgever om een veilige werksituatie in het bedrijf te creëren en te handhaven. Hij is gehouden de veiligheidsvoorschriften en -procedures strikt na te leven en de door de werkgever daartoe ter beschikking gestelde Veiligheidskleding en -apparatuur daadwerkelijk te gebruiken en ten volle te benutten en anderen te wijzen op veiligheidsvoorschriften die ter plaatse bestaan. Indien bij de werknemer onzekerheid bestaat over de toepassing van veiligheidsvoorschriften en -procedures dient de werknemer zijn direct leidinggevende daarvan onmiddellijk in kennis te stellen.

De werknemer is verplicht ten volle medewerking te verlenen aan het streven van de werkgever om verontreiniging van het milieu tot een minimum te beperken. Hij is gehouden de voorschriften en procedures op dit gebied strikt na te leven.

Stichting Veilige Haven / Veiligheids Certificaat Havens

BTT zal jaarlijks € 100,- per jaar per medewerker beschikbaar stellen aan de Stichting Veilige Haven (SVH) onder andere voor de ontwikkeling en implementatie van het Veiligheids Certificaat Havens (VCH). Het beheer van de certificaten zal worden uitgevoerd door de SVH. BTT zal haar medewerking geven om te komen tot een VCH, Arbo catalogus en een ongevallenregistratie, waarover SVH het beheer zal hebben.

Artikel 7: Reorganisatie van partijen

1. Bij een voorgenomen ingrijpende fusie, reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, zullen vakorganisaties tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen.

2. Bij een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement zullen de vakorganisatie onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld.

Artikel 8: In- en uitdiensttreding

Indiensttreding

1. *Schriftelijke arbeidsovereenkomst en toepasselijkheid CAO*
Werknemer treedt in dienst op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst, welke door de werknemer en de werkgever ondertekend wordt. Deze cao maakt integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Voorafgaand aan het aangaan van de arbeidsovereenkomst ontvangt de werknemer een exemplaar van deze cao. Wanneer aanvullingen op en/of wijzigingen van dit reglement plaatsvinden, gelden deze aanvullingen en wijzigingen eveneens voor de werknemer en zal werkgever ervoor zorg dragen dat de werknemer wordt geïnformeerd over deze aanvullingen en/of wijzigingen.
2. In de arbeidsovereenkomst of aanstellingsbrief worden in ieder geval de volgende per de datum van indiensttreding voor werknemer geldende onderwerpen conform dit reglement bevestigd: datum van indiensttreding; plaats in de organisatie, leidinggevende, functietitel en functiegroep; standplaats; indien een proeftijd is overeengekomen: de wederzijdse proeftijd en lengte daarvan; jaar- en maandsalaris, het van toepassing wordende rooster, alsmede de vakantietoeslag; arbeidsduur; het aantal vakantiedagen; opname in de pensioenverzekering volgens de toepasselijke bepalingen van het pensioenreglement en andere relevante personeelsverzekeringen.
3. Werkgever kan met een werknemer een arbeidsovereenkomst aangaan voor bepaalde tijd voor een periode van in totaal maximaal 1 jaar, na afloop waarvan de arbeidsovereenkomst wordt omgezet naar onbepaalde tijd of de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd.
4. Bij de aanvang van het dienstverband zal in de arbeidsovereenkomst de wederzijdse wettelijke proeftijd in acht worden genomen.
5. Een medische keuring kan worden verlangd wordt voorafgaand aan indiensttreding, indien deze keuring wettelijk is vereist of wordt toegestaan.

Uitdiensttreding

1. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens dringende redenen eindigt de arbeidsovereenkomst:
 - door eenzijdige beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd zoals bedoeld in artikel 7:652 en 7:676 BW;
 - door het verstrijken van de tijd en/of de werkzaamheden, waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, onverlet de mogelijkheid van een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst; in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a geldt dat een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt zonder dat opzegging is vereist;
 - met wederzijds goedvinden op het overeengekomen tijdstip;
 - door opzegging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de geldende opzegtermijn;
 - door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 of 7:686 BW vanwege gewichtige redenen dan wel vanwege wanprestatie;
 - door opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever of ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter ingeval werknemer in de zin van de WIA volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is;
 - door opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever of ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter ingeval werknemer in de zin van de WIA minder dan 80% arbeidsongeschikt is, maar waarbij desondanks geen reëel uitzicht bestaat op herplaatsing bij de werkgever;
 - door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
 - door overlijden van de werknemer.
2. *Opzegtermijnen*
In geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst dient door zowel werkgever als werknemer de wettelijke opzegtermijn in acht te worden genomen. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de eerstvolgende volle kalendermaand, volgend op de datum van opzegging.
3. *Teruggave eigendommen en bescheiden*

In geval van schorsing en bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom het dienstverband wordt beëindigd, dient de werknemer alle eigendommen van de werkgever onverwijld ter beschikking stellen aan de werkgever.

Artikel 9: Salarisregeling

1. Per salarisklasse is in de vorm van een salarisbandbreedte een ondergrens en bovengrens vastgesteld. De bandbreedtes per klasse vormen tezamen de salarisschaal. De salarisschaal per 1 januari 2015 en verder is als bijlage 1 bij deze CAO opgenomen. De basis maand salarissen worden vastgesteld op basis van de de salarisschaal.

De salarisschaal is samengesteld uit 11 bandbreedtes, die corresponderen met de 11 functieklassen van het functiewaarderingsstelsel, ORBA © zoals uitgewerkt in bijlage 2 van de CAO.

2. Het individuele salaris wordt per 1 januari van elk jaar herzien. De eventuele salarisverhoging binnen de voor werknemer geldende salarisband is daarbij afhankelijk van de opgestelde individuele beoordeling over het functioneren van werknemer gedurende het afgelopen jaar.
3. Elke werknemer wordt jaarlijks beoordeeld. In onvoorziene gevallen waarin geen beoordeling is opgesteld, wordt voor het toepassen van de beloningsmatrix aangenomen dat het functioneren in het afgelopen jaar normaal/goed is geweest.

4. Indexering:

De ontwikkeling van het CPI wordt halfjaarlijks gemeten over de periode maart/oktober en oktober /maart, waarbij de wijziging van het CPI-cijfer over die periode het uitgangspunt is van aanpassing van het loonebouw en de salarissen (2006 = 100). Een negatieve wijziging van het CPI-cijfer zal verrekend worden met de eerstvolgende positieve aanpassing van het CPI-cijfer. Dit percentage wordt in januari en juli van enig jaar verwerkt.

5. Algemene verhogingen:

Naast de indexering zullen het loonebouw en de salarissen initieel worden verhoogd per:

- 1 januari 2015	1,25%
- 1 januari 2016	1,25%
- 1 januari 2017	1,00%
- 1 januari 2018	1,00%
- 1 januari 2019	1,00%

6. Eenmalige uitkering:

Per 1 januari 2015 zal een eenmalige uitkering worden gedaan van EUR 300,-- bruto per medewerker.

7. Variabele beloning:

Indien de Ebitda 5% hoger is dan gebudgetteerd wordt een winstafhankelijke bonus uitgekeerd van EUR 500,-- bruto per medewerker, te betalen in de maand mei van het jaar volgend op het jaar waarop de bonus betrekking heeft en na vaststelling van de jaarcijfers.

8. De opgestelde individuele beoordeling over het functioneren van werknemer gedurende het afgelopen jaar kan de navolgende uitkomsten hebben: uitstekend, zeer goed, normaal/goed, redelijk en onvoldoende.

Conform artikel 9.3 resulteren deze uitkomsten in - een eventuele - salarisverhoging voor betrokken werknemer, zoals weergegeven in onderstaande tabel:

Uitkomst individuele beoordeling	Procentuele verhoging van het basis maandsalaris	
Uitstekend	4,00%	
Zeer goed	3,25%	
Normaal/goed		2,50%
Redelijk (verbetering zichtbaar)	1,25%	
Onvoldoende		0,00%

Wanneer men een salaris ontvangt wat op of boven het maximum van het voor de functieschaal geldende salaris ligt, zal er geen (procentuele) salarisverhoging toegekend worden op basis van de jaarlijkse beoordeling.

Bij een bevordering naar een hogere functie zal men worden ingedeeld in de betreffende (hogere) schaal en vervolgens 2% hoger ingeschaald worden.

9. Gelijke betaling van uitzendkrachten

Ingeleend personeel zal op gelijke wijze worden beloond, dat wil zeggen dat zij hetzelfde basis uurloon en vaste toeslagen en vergoedingen zullen ontvangen, alsook de roosters en arbeids- en rusttijden dan de vaste werknemers, indien en voor zover de betreffende arbeidsverhouding en/of uitlener onder het regime c.q. de werkingssfeer van de ABU valt.

Artikel 10: Functieclassificatie

De onder de werkingssfeer van deze CAO vallende functies worden met behulp van het ORBA-systeem voor functiewaardering in 1 van de salarisklassen ingedeeld.

Artikel 11: Toeslagen

De basismaandsalarissen, bedoeld in bijlage 1 worden geacht de beloning te zijn voor de functievervulling in dagdienst gedurende een maand.

1. Toeslag voor werken in continudienst of onregelmatige dienst:

Volcontinu 5-ploegen dienst	30%
1x dag / 1x avond / 1x nacht ("semi")	22%
1x dag / 1x avond ("1 op 1 rooster")	15%
2x dag / 1 x avond ("2 op 1 rooster")	12%

2. Afbouwregeling met betrekking tot de toeslagen zoals bedoeld in art. 11.2

- Werknemers, die in het belang van het bedrijf of wegens persoonlijke omstandigheden die het bedrijfsbelang raken, voor onbepaalde tijd worden overgeplaatst, van een continue of onregelmatige dienst naar dagdienst, geldt met ingang van de datum van overplaatsing een afbouwregeling, zoals staat aangegeven onder a, b, c en d. Deze afbouwregeling geldt niet voor oudere werknemers ouder dan 60 jaar.
- Indien zij 3 maanden of korter in continudienst of onregelmatige dienst hebben gewerkt: betaling van het basismaandsalaris, vermeerderd met het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag, gedurende de lopende maand en de twee volgende maanden.
- Indien zij langer dan drie maanden, doch niet langer dan 3 jaar achtereen in continudienst of onregelmatige dienst hebben gewerkt: betaling van het basismaandsalaris, vermeerderd met het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag, gedurende de lopende maand en drie volgende maanden.
- Indien zij 3 jaar, doch niet langer dan 5 jaar achtereen in de continudienst of onregelmatige dienst hebben gewerkt: betaling van het basismaandsalaris, vermeerderd met het voorheen voor hem geldende toeslag bedrag, gedurende de lopende maand en de twee volgende maanden, plus gedurende 2 maanden 65%, daarna 2 maanden 50% en tenslotte 2 maanden 35% van het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag.
- Indien zij langer dan 5 jaar achtereenvolgens in de continudienst of onregelmatige dienst hebben gewerkt: betaling van het basismaandsalaris, vermeerderd met 2/3 van het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag gedurende het eerste jaar en 1/3 van het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag gedurende het tweede jaar na overgang.
- Werknemers, die op eigen verzoek voor onbepaalde tijd worden overgeplaatst van de continudienst of onregelmatige dienst naar de dagdienst, resp. onregelmatige dienst, ontvangen met ingang van de datum van overplaatsing slechts de betaling volgens de voor hen dan geldende dienst.

3. Overplaatsing naar een ander dienstrooster

- Overplaatsing van de ene continudienst naar een andere:
 - i. Bij tijdelijke overplaatsing van het ene dienstrooster naar het andere zal een eenmalige toeslag betaald worden

van driemaal het basis uursalaris. Bij terugplaatsing naar het oorspronkelijke dienstrooster zal deze toeslag wederom betaald worden, indien de terugplaatsing geschiedt na tenminste vijf diensten.

ii. Wordt door de overplaatsing het aantal diensturen, geldend in de arbeidsweek, waarin de overplaatsing geschiedt, overschreden, dan zullen voor dit meerdere aantal uren de toeslagen, vermeld in artikel 11.2 worden betaald.

- Overplaatsing van dagdienst naar een niet-dagdienst. Indien een werknemer uit de dagdienst door de werkgever wordt verzocht voor onbepaalde tijd continudiensten of onregelmatige diensten te verrichten, dan ontvangt hij vanaf de datum waarop de continu- of onregelmatige dienst aanvangt tot en met de laatste dag, waarop de continu- of onregelmatige dienst eindigt, de voor de desbetreffende dienst geldende toeslag. Deze toeslag zal hem worden uitbetaald over het basismaandsalaris geldend in zijn oorspronkelijke functie.

4. Tijdelijke uitoefening van een hogere functie

Om in aanmerking te komen voor een vervangstoeslag gelden de volgende uitgangspunten:

- het betreft een naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke, volledige vervanging van de (naast) hogere functie
- de vergoeding wordt per feitelijk vervangen dag uitbetaald en vastgesteld op basis van het 100% niveau van de schaal waarin de hogere functie is ingedeeld versus het 100% niveau van de functie waarin werknemer werkzaam is.

5. Overplaatsing naar een lagere functie

indien overplaatsing naar een lager geklasseerde functie geschiedt op verzoek van de werknemer, geldt voor hem met ingang van de datum van overplaatsing de volgende regel:

- Indien zijn basismaandsalaris hoger is dan het maximum basismaandsalaris, behorende bij de functieklasse waarin hij geplaatst wordt, geldt het maximum basismaandsalaris behorende bij deze lagere functieklasse.
- Indien zijn basismaandsalaris lager is dan het bij de lagere functieklasse behorende maximum basismaandsalaris, dan blijft zijn oorspronkelijke basismaandsalaris gehandhaafd en wordt dat bij de eerstvolgende salarisverhoging verhoogd tot het naast hogere salarisbedrag van de voor deze lagere functieklasse geldende salaristabel.

Artikel 12: Uitkering bij jubileum

Bij een 12 ½, 25 en 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer de volgende uitkering:

- Bij een 12 ½ jarig dienstverband wordt 25% van het schema maandsalaris uitbetaald.
- Bij een 25 en 40 jarig dienstverband wordt één schema maandsalaris uitbetaald.

Bij alle uitkeringen zullen de wettelijke fiscale bepalingen en inhoudingen in acht worden genomen. Zolang de wettelijke fiscale bepalingen bruto/netto trajecten toestaan zal dit op de uitkeringen in het kader van 25 en 40 jarig dienstverband van toepassing zijn.

Indien voor pensioengerechtigde leeftijd het 40-jarig dienstjubileum haalbaar is, dan zal de uitkering pro rata bruto worden betaald bij pensionering dan wel bij deelname aan een voorvertrekregeling.

Personeel in dienst voor 1.1.2011 krijgt bij 40-jarig dienstjubileum 2 schemamaandsalarissen waarbij voor 1 schemamaandsalaris het fiscale voordeel geldt.

Artikel 13: Consignatiedienst

Een consignatiedienst periode is 7 dagen van 24 uur. De vergoeding voor een consignatiedienst is als volgt vastgesteld:

1. Een toeslag van EUR 150, - bruto per gelopen consignatiedienst;
2. De tijdens consignatie feitelijk gewerkte uren worden vergoed op basis van de overwerk regeling zoals genoemd in artikel 16.2.

Artikel 14: Vergoedingen voor het werken op een zondag of feestdag

1. Als feestdagen worden, voor zover deze niet op een zondag vallen, aangemerkt:
 - Nieuwjaarsdag
 - tweede paasdag



- Koninginnedag
- 5 mei (eenmaal per vijf jaar; lustrum)
- Hemelvaartsdag
- tweede pinksterdag
- eerste- en tweede kerstdag.

Twee gevallen zijn hierbij te onderscheiden:

- a . vaste dagdienst: bedoelde feestdagen worden geacht in te gaan om 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en geacht te eindigen bij aanvang van het werk op de dag volgende op de feestdag;
 - b . onregelmatige- en volcontinudienst: bedoelde feestdagen worden geacht in te gaan op het tijdstip van afloop van de laatste dienst, eindigende op de dag, voorafgaande aan de feestdag en worden geacht te eindigen op het tijdstip van afloop van de laatste volle dienst, vallende in de feestdag.
- 2 . De zondag wordt geacht in te gaan des zaterdags te 18.00 uur en te eindigen op de maandag daarop volgend bij de aanvang van de dagdienst.
 - 3 . Voor de volcontinudienst wordt de roostervrije dag geacht in te gaan om 07.00 uur volgende op de laatste dienst van een dienstenperiode en te eindigen om 07.00 uur voorafgaande aan de aanvang van een volgende dienstenperiode.
 - 4 . Beloning voor het werken op zon- en feestdagen voor werknemers werkzaam in de volcontinudienst
 - a . werken op zondag wordt niet extra beloond;
 - b . werken volgens dienstrooster op een feestdag, niet vallende op een zondag, wordt gecompenseerd met 150% toeslag. Werken volgens dienstrooster op een feestdag die op een zondag valt, wordt gecompenseerd met 200% toeslag. Deze toeslag kan in overleg met de bedrijfsleiding worden uitbetaald of worden opgenomen in vrije dagen;
 - c . compenserende diensten en/of uren moeten in overleg met de bedrijfsleiding binnen 3 maanden na het ontstaan van het recht hierop als vrije tijd worden opgenomen.
 - 5 . Feestdagen, niet vallende op een zondag (doordeweekse feestdagen), welke gelijktijdig vallen met een vrije dag in het weekrooster, zullen met een vervangende vrije dag worden gecompenseerd. De 24-uurs periode, die valt tussen het einde van de middagdienst en de aanvang van de nachtdienst zal in dit verband ook als een roostervrije dienst gelden; deze bepaling is alleen van toepassing indien wordt gewerkt in de huidige volcontinu dienstroosters (zie bijlage VI van deze CAO)
 - 6 . Voor zover de dienst het toelaat zal, op verzoek van werknemers, op feestdagen zoveel mogelijk vrijaf worden gegeven, terwijl het salaris normaal wordt betaald. Bij tewerkstelling op feestdagen geldt een beloning volgens artikel 14.4.

Artikel 15: Vakantietoeslag

- 1 . De periode waarover de vakantietoeslag wordt berekend, loopt van 1 januari tot en met 31 december, en bedraagt 8,33% van het schema jaarsalaris (en is gelijk aan 1x het schema maand salaris)..
- 2 . De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand april over het huidige jaar wordt afgeleid van het in die maand geldende schema maandsalaris.
- 3 . Indien het dienstverband geen vol jaar heeft geduurd, wordt een evenredig deel van deze uitkering betaald. Voor iedere maand die de werknemer in bovengenoemde periode werkzaam is geweest, ontvangt hij 1/12 deel van de vakantietoeslag.

Artikel 16: Dienstrooster en werktijden

- 1 . Iedere werknemer, werkt volgens een op hem/haar van toepassing zijnde dienstrooster:
 - a . In dagdienst gemiddeld 38,75 uur per week (exclusief schafttijd). Hierbij wordt normaliter de eerste vijf werkdagen van de week (maandag tot en met vrijdag) gewerkt tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
 - b . In semi-continu, twee op een en een op een dienst gemiddeld 38,75 uur per week (exclusief schafttijd), aanvangs en eindtijden conform rooster.
 - c . In volcontinudienst (incl. schafttijd) gemiddeld 34,2 uur per week.
- 2 . Overwerkbetaling
 - a . De betaling voor overuren voor alle diensten is weergegeven in een percentage van het schema maandsalaris:

Normale uren (aansluitend aan dienst, max. 4 uur)	125% per uur (maandag 06.30 – vrijdag 18.00 uur)
Zaterdag uren (aansluitend aan dienst, max. 4 uur)	150% per uur (vrijdag 18.00 – zaterdag 23.00 uur)
Zondag/feestdag (aansluitend aan dienst, max. 4 uur)	200% per uur (zaterdag 23.00 – maandag 06.30 uur)

- b . Overwerk kan in overleg met de bedrijfsleiding in tijd voor tijd worden opgenomen. De tijd waarin is gewerkt dient binnen een periode van 10 weken te worden opgenomen, anders vindt betaling plaats. Opnemen van "tijd voor tijd" is slechts mogelijk in hele dagen.

3. Extra dienst: voor medewerkers in volcontinu dienst gelden voor het lopen van een extra dienst de volgende toeslagen:
 - a. Maandag 07.00 – vrijdag 23.00 uur: 125%
 - b. Vrijdag 23.00 – maandag 07.00 uur: 125%
4. Zowel op de dag voorafgaande aan 1e kerstdag als op oudejaarsdag zal door de werknemers, werkzaam in dagdienst, geen arbeid behoeven te worden verricht na 18.00 uur. Voor het personeel, dat werkzaam is in de semicontinu- of volcontinudienst, alsmede in de onregelmatige dienst, zal het streven erop gericht zijn arbeid na boven aangegeven tijdstippen zoveel mogelijk te beperken.
5. De werkgever staat in principe niet afwijzend ten opzichte van deeltijdarbeid. De werkgever is bereid, verzoeken om deeltijdarbeid, in het algemeen positief te benaderen, mits dit de gang van zaken in het bedrijf en/of de afdeling niet nadelig beïnvloedt en niet kostenverhogend werkt.
6. Plaatsgebonden functies
De werkgever zal de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen koffie- en lunchpauzes te genieten in de bedrijfskantine of elders.
7. Rooster compensatie dagen
Werknemers in 5-ploegendienst hebben jaarlijks 3,5 rooster compensatiedagen. Deze dagen worden jaarlijks ingeroosterd en op zinnige wijze en zo veel als mogelijk t.b.v. opleidingsdoeleinden worden ingevuld door de bedrijfsleiding.

Artikel 17: verlof

1. Medewerkers werkzaam in dag- en semicontinudienst bouwen per jaar en op basis van een fulltime dienstverband 29 verlofdagen op.
2. Medewerkers werkzaam in volcontinu dienst bouwen per jaar en op basis van een fulltime dienstverband 24 verlofdagen op.
3. Medewerkers werkzaam bij BTT voor 1 januari 2011 bouwen per jaar op basis van een fulltime dienstverband 30 verlofdagen op, ongeacht het rooster.
4. De verjaringstermijn van de in enig jaar opgebouwde verlofrechten bedraagt 5 jaar.
5. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig verlof opgebouwd. In geval van arbeidsongeschiktheid, wordt bij de aanvraag voor vakantie het advies van de arbo-arts gevraagd. Indien er geen medische bezwaren zijn, wordt verlof afgeboekt.
6. Per jaar wordt tenminste het wettelijk minimum aantal verlofdagen (20) ingeroosterd en opgenomen. BTT draagt er zorg voor dat medewerkers ook daadwerkelijk dit verlof kunnen opnemen. Mocht dit in voorkomende gevallen niet lukken, dan is de betreffende werknemer gerechtigd om deze dagen mee te nemen naar het volgende jaar.

Artikel 18: Arbeidsvoorwaarden parttimers

1. Indien van de zijde van betrokken werknemer de wens daartoe te kennen is gegeven en van de zijde van het bedrijf hiertegen geen zwaarwegende bezwaren bestaan, kan tot aanstelling in parttime dienst worden overgegaan. Alle arbeidsvoorwaarden zijn in principe pro rata van toepassing.
2. Parttimers zullen niet teveel wisselend worden ingezet; aan het overeengekomen werkrooster wordt zoveel mogelijk vastgehouden.
3. De reiskostenvergoeding wordt uitbetaald op basis van het aantal dagen waarop men reist.
4. Wanneer twee werknemers één arbeidsplaats bezetten is er sprake van een duobaan. In dit geval hebben de twee werknemers een aanstelling in parttime dienst. Het werken in een duobaan is mogelijk onder de volgende voorwaarden.
 - a. De verdeling van de arbeidsplaats en de werktijden van beide werknemers dienen, in onderling overleg, vooraf te worden vastgesteld.
 - b. Werknemers nemen ieder de verantwoordelijkheid op zich ervoor te zorgen dat de fulltime arbeidsplaats volledig bezet blijft. Vervanging van een werknemer bij ziekte, verlof of vakantie is de verantwoordelijkheid van de werkgever.
 - c. Stopzetting van een duobaan is slechts mogelijk wanneer er passende vacatures zijn. In dat geval heeft de collega de keuze ook opnieuw fulltime te gaan werken of een andere werknemer te vinden die in een duobaan wil gaan werken. De werknemer, die niet langer in een duobaan wil werken dient dit twee maanden tevoren aan de afdeling Personeelszaken te melden.

d. Bij uitdienststreding van één van de werknemers staat de collega voor de keuze om of fulltime te gaan werken of een andere werknemer te vinden die in een duofunctie wil gaan werken. Hierbij geldt één maand bedenktijd.

5. Overwerk

a. De overwerktoeslagen, zoals genoemd in artikel 16.2 zijn voor parttimers pas van toepassing, wanneer is voldaan aan het gestelde in artikel 16.1.

b. Het opnemen van tijd voor tijd is toegestaan indien de werkzaamheden dit toelaten, ter beoordeling van de leidinggevende.

6. Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is

a. Tegen overwerkbetaling is de werkgever bevoegd de arbeidsduur per etmaal resp. per dienst te verlengen, voor zover binnen die tijd afwerken mogelijk is van het object waarop de betrokken werknemers zijn tewerkgesteld.

b. In geval van verplicht afwerken geldt het volgende:

- Afwerken vanaf 15.45 uur tot uiterlijk 16.45 uur hoeft niet te worden aangezegd. De overwerk betaling wordt steeds naar boven afgerond tot één uur.
- Afwerken dat zich uitstrekt tot na 16.45 uur dient minimaal één uur voor het einde van de normale werktijd te worden aangezegd. De tijd waarvoor men is besteld zal steeds worden betaald. -

Artikel 19: Vergoeding woon/werk verkeer & zakelijke kilometers

Behoudens de voorziening van bedrijfsvervoer dan wel de terbeschikkingstelling van een bedrijfsauto- of leaseauto ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de kosten woon/werkverkeer.

De tegemoetkoming wordt als volgt berekend:

$$\frac{(\text{aantal kilometers vv}) \times (\text{aantal werkbare dagen per jaar conform rooster met een maximum van 214 dagen per jaar}) \times \text{vergoeding per kilometer}}{12}$$

De vergoeding per kilometer bedraagt € 0,19 voor woon/werk verkeer en € 0,29 voor zakelijke kilometers waarvan € 0,10 bruto. Kilometers bij een extra dienst worden apart uitbetaald.

Artikel 20: Werkgelegenheid

1. BTT garandeert, behoudens (individueel) disfunctioneren, gedurende de looptijd van de BTT cao de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2015 in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Indien zich significant verslechterende bedrijfseconomische omstandigheden voordoen met belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid, dan zal BTT primair trachten om via bv. collegiale uitleen ontslag te voorkomen alvorens over te gaan tot andere maatregelen. In dat geval zal BTT hierover in overleg treden met sociale partners, ten einde passende maatregelen overeen te komen om de sociale problematiek zo veel als mogelijk op te vangen. Mocht BTT medewerkers collectief moeten laten afvloeien wegens bedrijfseconomische omstandigheden dan zullen partijen nadere afspraken met elkaar maken over de hoogte van de transitievergoeding met als startpunt van het overleg een transitievergoeding van Eur 5.000,- bruto per dienstjaar, over te maken aan een nader te bepalen fonds. Over de wijze waarop de transitievergoedingen beschikbaar worden gesteld, zullen in voorkomende gevallen nadere afspraken tussen partijen gemaakt worden. De transitievergoeding maakt alsdan onderdeel uit van een in voorkomende situaties tussen partijen overeen te komen passende regeling.
2. Eens per half jaar zal aan het medezeggenschapsorgaan en de erkende werknemersorganisatie gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt van de totale personeelsbezetting per functiegroep en per locatie vallende onder deze CAO; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
3. De werkgever zal eenmaal per jaar met de erkende vakorganisatie overleg voeren over de organieke sterkte en deze daarna vaststellen. De ontwikkelingen in de werkgelegenheid in sector en bedrijf zullen hierbij worden betrokken. Tevens zullen de vakorganisatie eenmaal per jaar worden geïnformeerd over de effectieve sterkte.
4. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen en ontslag zijn zaken die besproken worden met de contracterende werknemersorganisatie.
5. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijk andere zwakke groeperingen in de onderneming zal, mede op basis van adviezen van de Arbodienst, zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat dezen in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
6. Indien overgegaan wordt tot het tijdelijk inlenen van operationeel personeel van derden, zullen hieraan dezelfde kwaliteitseisen gesteld worden als aan eigen personeel.

7. Partijen gaan er van uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te voorkomen.
8. Inhuur
- a) Het beleid in de onderneming is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand, dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden, die tot de kernactiviteit van de onderneming moeten worden gerekend, door eigen personeel in vaste dienst kunnen worden uitgevoerd. Gedurende de looptijd van de cao hebben partijen periodiek overleg over de aard, kwaliteit en omvang van ingehuurd personeel (onder andere de toepassing van NEN 4400 en het VCH) om de kwaliteit van ingehuurd personeel op langere termijn te waarborgen.
- b) Werkzaamheden welke in het kader van dit artikel niet tot de kernactiviteit van de onderneming worden gerekend zijn:
- kantine exploitatie
 - bewakingsdienst
 - schoonmaakdienst
 - nieuwbouw- en vervangingswerkzaamheden
 - schoonmaken van tanks
 - specialistische inspectie
 - schilderwerken van grote omvang
- c) Voor de inhuur van derden gelden de onderstaande bandbreedtes (maximum percentage van de personeelsbezetting): voor de inhuur van onder de werkingssfeer van deze CAO vallend (operationeel en technisch) personeel geldt een bandbreedte van 20% over het betrokken personeel. BTT krijgt dispensatie van dit artikel om medewerkers op te leiden tot operator. BTT zal slechts inhuren bij bedrijven die niet concurreren op arbeidsvoorwaarden en zal dit in voorkomende gevallen controleren. Over bandbreedtes voert BTT overleg met de werknemersorganisatie. In het halfjaarlijks overleg zal de vakorganisatie met behulp van kengetallen worden geïnformeerd betreffende dit onderwerp.
9. BTT is verantwoordelijk voor tijdige vervanging van personeel, zodat bij uitstroom van personeel voldoende ervaring en capaciteit in de organisatie wordt gewaarborgd. De vakbonden zal over de voortgang worden geïnformeerd. Daarnaast zal BTT de contacten met onderwijsinstellingen intensiveren en relevante stageplaatsen ter beschikking stellen.

Artikel 21: Pensioenpremie

Medewerkers zullen bij indiensttreding worden aangemeld als deelnemer in de bij de werkgever geldende pensioenregeling, waarbij een eigen bijdrage aan de pensioenpremie zal worden ingehouden van 6%.

Artikel 22: Deeltijdpensioen

Medewerkers kunnen 2 jaar voorafgaand aan hun pensionering kiezen voor deeltijdpensioen.

Daartoe wordt een vaststellingsovereenkomst opgesteld waarin de afspraken worden vastgelegd.

Deze deeltijdpensioenregeling, en de daarbij behorende levensfasedagen worden geëffectueerd met ingang van 1 januari 2012.

Uitgangspunten zijn: 50% werken tegen 55% loon, 100% opbouw ouderdomspensioen.

De oudere dagen voor 60 jaar worden omgezet in levensfasedagen conform onderstaande tabel:

-	5	jaa	6,	Levensfase dagen per jaar
-	4	jaa	4,	Levensfase dagen per jaar
-	4	jaa	3,	Levensfase dagen per jaar
-	3	jaa	2,	Levensfase dagen per jaar
-	3	jaa	2,	Levensfase dagen per jaar
<	2	jaa	1,	Levensfase dagen per jaar

Medewerkers die per 1-1-2011 of later in dienst zijn gekomen krijgen per jaar 1 levensfasedag. Partijen zullen tijdens de looptijd van de cao uitwerken hoe deze dagen gespaard kunnen worden.

Artikel 23: Deeltijdpensioen en AOW-reparatie

1. De tot 1 januari 2015 ingehouden werknemersbijdrage inzake de AOW reparatie zal aan de betrokken medewerkers worden uitbetaald.
2. Per 1 januari 2015 geldt de afspraak dat er per werknemer die alsdan gebruik maakt van de deeltijdpensioen een eenmalige stimuleringsuitkering van maximaal EUR 15.000,- (bruto) beschikbaar wordt gesteld. Het exacte bedrag wordt vastgesteld op basis van het moment dat voor de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

3. Voor medewerkers die per 31 december 2014 in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt dat bij tussentijds uitdienststreden dan wel overlijden dit bedrag pro rata wordt uitgekeerd.
4. Voor medewerkers die op of na 1 januari 2015 in dienst komen dan wel een¹ arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen, geldt artikel 24 sub 3 niet.

Artikel 24: Vakbondsfaciliteiten

1. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de contracterende partij zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
2. De werkgever zal publicatieruimte beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisatie; publicaties zullen vooraf ter kennis van de bedrijfsleiding worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de onderneming in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden, ruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. De bedrijfsleiding dient hiertoe tijdig een verzoek te ontvangen van een daartoe door de vakorganisatie aangewezen werknemer met vermelding van de activiteit waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.
3. De werkgever stelt ruimte beschikbaar voor het houden van vergaderingen van het BAB (bedrijfsafdelingsbestuur); aankondigingen hiertoe zullen vooraf ter kennis van de bedrijfsleiding worden gebracht. Uitsluitend indien de werkzaamheden dit toelaten, één en ander ter beoordeling van de bedrijfsleiding, kan de vergadering van het BAB in bedrijfstijd worden gehouden.

4. Organisatieverlof

Aan een werknemer die lid is van een werknemersorganisatie, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hier onder lid 2 bepaalde, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:

- a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
- b. het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

Voor hierboven genoemde activiteiten staan in totaal 10 dagen per werknemer per kalenderjaar ter beschikking voor de medewerkers onder deze CAO.

De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen van € 256,- (niveau 2015).

Vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

5. Werkgeversbijdrage vakbond FNV

De werkgeversbijdrage wordt per 1 januari 2015 op € 73,28 per werknemer per jaar gesteld. Deze bijdrage wordt jaarlijks geïndexeerd met het CPI cijfer.

Artikel 25: Kort verzuim

a. In de volgende gevallen wordt over de in de arbeidsweek vallende dagen verlof met behoud van schema salaris vrijstelling van tewerkstelling verleend:

1 dag bij ondertrouw van de werknemer

huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
haar/zijn 12 1/2-, 25- en 40-jarig huwelijk. Als haar/zijn

huwelijksjubileum op een zon- of feestdag valt, dan behoudt de werknemer het recht op één vrije werkdag, op te nemen in de periode één week voorafgaande aan en één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;

25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders; overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;

verhuizing (maximaal 1 x per jaar)

het afleggen van een vak examen ter verkrijging van een erkend diploma indien dit in het belang van het bedrijf is

2 dagen huwelijk van de werknemer;

 overlijden van één van zijn/haar (stief-)ouders, schoonouders of niet inwonende kinderen;

 bevalling echtgenote.

4 dagen Overlijden van echtgenoot / echtgenote of één van de inwonende kinderen

 Overlijden van één van de (stief-)ouders als voor crematie of begrafenis zorg wordt gedragen

b. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte en in nauw overleg met de werkgever vrij gegeven worden met behoud van salaris of aanvulling tot het schemamaandsalaris. De laatste bepaling is niet van toepassing wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

c. 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 26: Onbetaald verlof

Er bestaat de mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof onder de volgende condities:

- de werkgever heeft te allen tijde de vrijheid de aanvraag al dan niet te honoreren;
- alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
- gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst verrichten;
- het verlof kan voor een periode van minimaal één week tot maximaal één maand worden aangevraagd.

Artikel 27: Salaris bij ziekte of ongeval

a. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal het schemasalaris gedurende de eerste 52 weken 100 % worden doorbetaald; vanaf de 53ste tot en met de 104 week wordt 70% doorbetaald, in geval van correcte medewerking bij re-integratie dan zal er 20% extra worden uitbetaald.

b. De werkgever zal de loondoorbetaling opschorten als de werknemer zich niet houdt aan de hem gegeven controlevoorschriften. Het gaat daarbij om voorschriften die rechtstreeks van belang zijn over de vraag of de werknemer recht heeft op loondoorbetaling. De werkgever verlangt dat de werknemer zich op de voorgeschreven wijze ziek meldt, op voorgeschreven tijden thuis is voor het verstrekken van informatie aan de Arbodienst of aan de werkgever over de arbeidsongeschiktheid en bezoek aan de Arbodienst. De voorschriften zoals hierboven vermeld zijn vastgelegd in het Personeelshandboek van het bedrijf.

c. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling PZ, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het schemamaandsalaris tot 100% aanvullen.

d. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

e. De werkgever zal in overleg met het medezeggenschapsorgaan komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de 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.

f. Bij een externe herplaatsing zal de werkgever het eventuele lagere inkomen bij de nieuwe werkgever aanvullen met inachtneming van het gestelde in lid a van dit artikel, dat wil zeggen dat de totale periode van loonaanvulling maximaal 104 weken zal bedragen.

g. Botlek Tank Terminal zal zich er tot het uiterste voor inspannen om medewerkers die arbeidsongeschikt worden verklaard in de klasse 0 % - 35 % van de WGA bij Botlek Tank Terminal aan het werk te houden. Indien dit onverhoopt niet mogelijk blijkt te zijn, kan voor de betreffende medewerker ontslag worden aangevraagd; een en ander zal in overleg met FNV Bondge noten plaats vinden.

Artikel 28: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid

Het dienstverband met de werknemer die twee jaar ziekgeld heeft genoten, kan worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Artikel 29: gedifferentieerde WGA premie en WGA hiaat verzekering

De gedifferentieerde WGA premie komt voor rekening van BTT. BTT biedt haar werknemers de mogelijkheid om deel te nemen in de collectieve WGA-hiaat (plus) verzekering. Deelname is vrijwillig. De premie van deze verzekering komt volledig voor rekening van de werknemer.

Artikel 30: Uitkering bij overlijden

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

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

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

Artikel 31: Bijdrage werkgever in ziektekostenverzekering

Botlek Tank Terminal zal 25% van de basiszorgverzekering (bruto) vergoeden, mits de medewerker deelneemt aan de door BTT afgesproken collectieve zorgverzekering. BTT kent daarnaast een bijdrage in inkomensafhankelijke zorgpremie voor werknemers ter hoogte van EUR 30,-- bruto per maand.

Artikel 32: Employability

Botlek Tank Terminal voert een actief beleid gericht op het behouden en vergroten van de inzetbaarheid van haar werknemers, nu en toekomstgericht, in de huidige dan wel gericht op toekomstige functies of functiegebieden, zowel binnen als buiten Botlek Tank Terminal, door gebruik te maken van instrumenten als studie, loopbaanbegeleiding en het intern openstellen van vacatures.

<u>Tegemoetkoming studiekosten</u>	verplicht	vrijwillig	kosten	Tijd
1. Basis opleiding	X		100%	-
2. Functionele opleidingen	X		100%	100%
3. Persoonlijke ontwikkeling		X	100%	-

De werkgever betaalt de studiekosten bij wijze van voorschot. De cursist tekent een schuldbekentenis (opleidingsovereenkomst) voor het totale bedrag. Bij uitdiensttreding en/of tussentijdse beëindiging van de studie, op verzoek van of door toedoen (verwijtbaarheid) van de werknemer, betaalt de werknemer aan werkgever de reeds vergoede studiekosten terug, op basis van de volgende regeling, naar evenredigheid van de verstreken tijdsduur, conform de studieovereenkomst:

1. 100% gedurende de studieperiode
2. 100% binnen een termijn van 1 jaar na afsluiten van de studie
3. 66% binnen een termijn van 2 jaar na afsluiten van de studie
4. 33% binnen een termijn van 3 jaar na afsluiten van de studie

- na 3 jaar is er geen terugbetalingsverplichting meer.

Artikel 33: Wend & weerbaarheid budget

Partijen spreken af dat BTT de middelen voor wend & weerbaarheid reserveert en ook de middelen ter beschikking stelt aan het sectorfonds, als het fonds voldoet aan de volgende voorwaarden: meerdere participerende werkgevers, installatie van een Paritair bestuur, beschikking over professionele deskundigheid m.b.t. arbeidsbemiddeling. In dat geval wordt een keer per jaar een budget gegeven, zodat werknemers die dat willen zich kunnen voorbereiden op de toekomst, eventuele omscholing. Dit budget wordt alsdan beheerd in het sectorfonds die ook de medewerkers begeleidt in dit traject. BTT zal hiervoor jaarlijks € 600,- per medewerker storten in de maand januari. Deze inleg is geoormerkt geld en kan dus alleen door medewerkers gebruikt worden die in dienst zijn van BTT. Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door BTT gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, dan zal BTT in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten op toekomstige transitiebedragen. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van transitie vergoedingen.

Artikel 34: Werkkostenregeling

Botlek Tank Terminal zal meewerken aan het fiscaalvriendelijk verwerken van de vakbondscontributie voor zover en zolang dit fiscaal is toegestaan. Ter uitvoering kan van de betaling in december een gedeelte ter hoogte van de vakbondscontributie netto worden uitgekeerd. FNV zal daartoe aan haar leden een verklaring m.b.t. de betaalde contributie doen toekomen. De werknemer dient deze verklaring voor 1 november van elk jaar aan de werkgever ter beschikking te stellen om voor deze netto betaling in aanmerking te komen.

Artikel 35: Fiscaliteit, wet- en regelgeving

- Tenzij nadrukkelijk anders bepaald, zijn alle in dit reglement genoemde bedragen bruto en zullen bij uitbetaling de daarover verschuldigde belastingen en premies worden ingehouden.
- Indien wijzigingen in de geldende fiscale en sociale wet- en regelgeving ertoe leiden dat belastingtarieven, premiepercentages, vrijstellingen en dergelijke van rechtswege worden aangepast of vervallen, zullen deze wijzigingen per de wettelijke ingangsdatum worden toegepast.

Artikel 36: Looptijd en opzegging

- Deze overeenkomst is aangegaan van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019. De overeenkomst kan door ondergetekende onder I zowel als door ondergetekenden onder II tegen het eind van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd. Loon- en arbeidsvoorwaarden, die algemeen tussen contracterende partijen voor de contractperiode worden overeengekomen, zullen ook voor deze CAO van toepassing zijn. Beëindiging der overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden, behoudens het gestelde onder artikel 5.
- Voor het geval en voor zover tijdens de duur van deze overeenkomst in overleg tussen de regering en het georganiseerd bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de voor de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, komen partijen overeen in gezamenlijk overleg na te gaan of en op welke wijze een voorziening zal kunnen worden getroffen om een en ander met inachtneming van de dan geldende spelregels te realiseren.
- Ingeval van buitengewone verandering in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, dan wel wijzigingen binnen het stelsel van sociale verzekeringen alsmede fiscale wetgeving, zijn partijen gerechtigd tijdens de looptijd van deze overeenkomst wijzigingen in deze overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
- Indien een maand nadat deze voorstellen door een der partijen schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd deze overeenkomst met inachtneming van een maand op te zeggen.
- Partijen spreken af dat deze CAO ook per email met ontvangst- en leesbevestiging, kan worden opgezegd.

Artikel 37: Hardheidsclausule



Indien m.b.t. de toepassing van deze cao (indivisueel dan wel collectief) een verschil van inzicht ontstaat tussen partijen dan wel dat een der partijen de toepassing van de cao in een specifieke situatie onbillijk zou achten, zal overleg plaatsvinden tussen partijen.



Bijlage 1: Onderhandelingsresultaat cao 2015 – 2019