HUTCHISONPORTS
ECT ROTTERDAM

CAO

1 JANUARI 2025 - 31 DECEMBER 2027

CNV

FNV HAVENS

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING
HOOFDLIJNEN SOCIAAL BELEID 5

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

HOOFDSTUK II
DIENSTVERBAND 10
Artikel 12 Proeftijd 10
Artikel 13 Einde dienstverband 10
Artikel 14 Pensioenregeling 10
Artikel 15 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid 10
Artikel 16 Anciënniteitdatum 10
Artikel 17 Deeltijdwerk 11

HOOFDSTUK III
BEDRIJFSTIJD, ARBEIDSDUUR EN WERKSCHEMA'S 12
Artikel 18 Bedrijfstijd 12
Artikel 19 Arbeidsduur 12
Artikel 20 Schafttijden 12
Artikel 21 Arbeidsduurverkorting 13
Artikel 22 Werkschema's 14
Artikel 23 Feestdagen 15
Artikel 24 Overwerk 16
Artikel 25 Verlengen 16

HOOFDSTUK IV
FUNCTIE- EN BELONINGSGEBOUW 17
Artikel 26 Salarissen 17
Artikel 27 Tewerkstelling medewerkers 17
Artikel 28 Collegiale in- en uitlening 17
Artikel 29 Functielijst I 18
Artikel 30 Functielijst I – en Functielijst II - Opleiding 23
Artikel 31 Functielijst II Technische Onderhoudsdienst 24
Artikel 32 Functielijst III 25

HOOFDSTUK V
TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN 28
Artikel 33 Vermenigvuldigingsfactor (VF) 28
Artikel 34 Haventoeslag 28
Artikel 35a Schematoeslag 29
Artikel 35b Ontzieregeling geleidelijke afbouw van nachtdiensten 30
Artikel 36 Nachtdiensttoeslag 30
Artikel 37 Overplaatsingstoeslag 30
Artikel 38 Vakantietoeslag 31
Artikel 39 Instructeur – respectievelijk Leermeestertoeslag 31
Artikel 40 Functielijst I toeslag (alleen voor medewerkers werkzaam in de operationele sector) 31
Artikel 41 Vergoeding vervanging Meewerkend Voorman TOD 32
Artikel 42 Feestdagentoeslag 32
Artikel 43 Feestdagenvergoeding voor het zich beschikbaar houden 32
Artikel 44 Overwerktoeslag 32
Artikel 45 Reiskostenvergoeding 33
Artikel 46 Beambte Gevaarlijke Stoffen toeslagen 34
Artikel 47 Correctiedagen 34
Artikel 48 Regeling consignatie 35
Artikel 49 Vergoeding EHBO diploma/persluchtmasker/schakelbevoegdheid/BHV 36
Artikel 50 Dienstjubileum 37
Artikel 51 Uitkering aan nagelaten betrekkingen 37
Artikel 52 Ziektekostenverzekering 37
Artikel 53 WGA-premie 37
Artikel 54 Persoonlijk Budget 38
Artikel 55 Opschakel- en stand-by-vergoedingen V-dienst 38
Artikel 56 Wisselwagentoeslag 38
Artikel 57 (Reserve) BGS-toeslag 38

HOOFDSTUK VI
ARBEIDSONGESCHIKTHEID 39
Artikel 58 Ziekte- en verzuimrichtlijnen 39
Artikel 59 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid 39
Artikel 60 Re-integratie 40
Artikel 61 WIA-beleid 41
Artikel 62 Mogelijke te ontvangen uitkeringen 42
Artikel 63 Verhaalsrecht werkgever voor doorbetaald loon 42

HOOFDSTUK VII
VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU 43
Artikel 64 Algemeen 43
Artikel 65 Verplichtingen van de werkgever 43
Artikel 66 VCH 43
Artikel 67 Verplichtingen van de medewerker 43

HOOFDSTUK VIII
VERLOF 44
Artikel 68 Vakantieregeling 44
Artikel 69 Extra vrije dagen voor medewerkers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd 45
Artikel 70 Extra vrije (90%-)dagen voor medewerkers van 55 jaar tot en met 64 jaar 46
Artikel 71 Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur voorafgaande aan de volledige pensionering voor medewerkers Functielijst I, II en III (OVA) 46

Artikel 72 AOW 47
Artikel 73 Eerder stoppen met werken-regeling (ESMW) voorafgaande aan de volledige pensionering voor medewerkers Functielijst I, II en III 47
Artikel 74 OVA-regeling en ESMW-regeling geboortejaren 1967 t/m 1969 49
Artikel 75 Pensioenen 50
Artikel 76 Kort verzuim 50
Artikel 77 Organisatieverlof 51
Artikel 78 Zwangerschapsverlof 52
Artikel 79 Kort verzuim verlof en (aanvullend) geboorteverlof 52
Artikel 80 Onbetaald verlof 52

HOOFDSTUK IX
PENSIOENEN, STIVU EN ECT-VUT 53

HANDTEKENINGENBLAD 54

BIJLAGE I **BELONINGSGEBOUW PER 1-1-2025** 55

BIJLAGE II **REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN** 63

BIJLAGE III **REGELING VAKANTIEWERKERS** 64

BIJLAGE IV **VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER** 67

BIJLAGE V **5%-REGELING** 69

BIJLAGE VI **RICHTLIJNEN DIE GELDEN BIJ DE UITVOERING VAN ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING- EN RE-INTEGRATIETRAJECTEN INZAKE FUNCTIELIJST I-FUNCTIES** 70

BIJLAGE VII **VAKBEWEGING EN ONDERNEMING** 72

BIJLAGE VIII **GESCHILLEN** 74

BIJLAGE IX **ECT-SELECT** 75

BIJLAGE X **ONDERHANDELINGSRESULTAAT EN WERKZEKERHEIDSAFSPRAKEN** .. 80

BIJLAGE XI **ONTZIEREGELING GELEIDELIJKE AFBOUW NACHTDIENSTEN** 86

BIJLAGE XIIA **ESMW 1960** 87

BIJLAGE XIIA **ESMW 1960 T/M 1963** 88

BIJLAGE XIIA **ESMW 1964 T/M 1966** 89

BIJLAGE XIII **ADDENDUM** 90

BLADERTIP VOOR DE DIGITALE VERSIE VAN DEZE CAO:
Klik in de inhoudsopgave op een onderwerp om naar de betreffende pagina te gaan.
Om terug te keren naar de inhoudsopgave klik je onderaan de pagina's op '**CAO** 1 JANUARI 2025 - 31 DECEMBER 2027'.

De ondergetekenden:

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

IIA FNV, sector Havens, gevestigd te Utrecht,

IIB CNV, gevestigd te Utrecht,

verklaren hierbij, conform de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, met ingang van 1 januari 2025 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor medewerkers van Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V., zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.

INLEIDING

HOOFDLIJNEN SOCIAAL BELEID

A. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op zijn gericht een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.

B. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de medewerkers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming invloed uit te oefenen.

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

   Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:

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

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

D. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te zullen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.
   Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.

E. Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar.

F. De werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte medewerkers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van medewerkers. Het uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

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

Werknemersorganisaties:
Partijen ter andere zijde, te weten FNV, sector Havens en de CNV Vakmensen.

Werkgeversorganisatie:
AWVN.

Partijen:
Werkgever en werknemersorganisaties.

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

Medewerker werkzaam in de operationele sector:
De medewerker van wie de functie is opgenomen in de Functielijst I of de Functielijst II.

Medewerker werkzaam in de beambte sector:
De medewerker van wie de functie is opgenomen in de Functielijst III.

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

Werkschema:
Een met de Ondernemingsraad overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.

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

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

Dienst:
Tijdsduur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.

Maand:
Kalendermaand.

Basismaandsalaris:
Het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief schematoeslag.

Schemamaandsalaris:
Basismaandsalaris plus eventuele vermenigvuldigingsfactor, haventoeslag, persoonlijke toeslag en schematoeslag.

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

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

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

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

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

Artikel 2 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027.

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

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

Artikel 3 Vaststelling van het loon en de arbeidsvoorwaarden

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

Artikel 4 Afwijkende regelingen

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

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

Artikel 5 Aanvullingen en wijzigingen van het loon en de arbeidsvoorwaarden

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

Artikel 6 Inkomensontwikkeling

A. *Handhaving van de automatische prijscompensatie (APC)*

- De huidige regeling met de APC wordt voortgezet volgens de bestaande systematiek per 1 januari 2025.

B. *Initiële loonsverhoging*

De salarisschalen worden als volgt aangepast:

- Per 1 april 2025: 1,0% initieel;
- Per 1 januari 2026: 1,5% initieel;
- Per 1 januari 2027: 1,5% initieel.

C. *Eenmalige uitkering:*

2025: € 1.500,-- bruto pro rato uit te betalen aan de medewerkers die in dienst zijn op 1 januari 2025.

Artikel 7 Prijsindexering

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud wordt het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen, tenzij anders overeengekomen, door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de bruto salarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex. De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S. consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven. Bij een daling van het prijsindexcijfer zal een vermindering van het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen plaatsvinden, tenzij anders overeengekomen.

Artikel 8 Verplichtingen van de werkgever

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

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

Artikel 9 Fusies en reorganisaties

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

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

Artikel 10 Verplichtingen van de medewerkers

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

Artikel 11 Verbod op nevenactiviteiten

De medewerker moet de werkgever inlichten in het geval hij/zij betaalde en/of onbetaalde werkzaamheden voor derden verricht of wil verrichten, op enigerlei wijze handel drijft of wil drijven en/of diensten verleent of wil verlenen. De werkgever kan nevenwerkzaamheden alleen verbieden op grond van een objectieve reden, zoals opgenomen in de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Artikel 7:653a BW).

HOOFDSTUK II

DIENSTVERBAND

Artikel 12 Proeftijd

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

Artikel 13 Einde dienstverband

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

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

Artikel 14 Pensioenregeling

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

Artikel 15 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

Gedurende twee jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid blijft het dienstverband voortduren. De werkgever en de medewerker zijn gedurende vorenbedoelde twee jaar verplicht inspanningen te verrichten teneinde (andere) passende arbeid voor de medewerker te vinden.

Mocht na afloop van deze periode binnen ECT noch er buiten geen blijvende passende arbeid zijn gevonden, dan zal de werkgever het dienstverband beëindigen. Daarbij worden de wettelijke bepalingen in acht genomen. Beëindiging van het dienstverband laat de loondoorbetalingregeling als bedoeld in Artikel 59 onverlet.

Artikel 16 Anciënniteitdatum

De indiensttredingdatum geldt in de regel als anciënniteitdatum, tenzij anders wordt vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

De anciënniteitdatum is bepalend voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel, de duur van de opzegtermijn, het aantal dienstjaren bij de vaststelling van de hoogte van de transitievergoeding resp. de hoogte van de Eerder stoppen met werken-vergoeding (ESMW; Artikel 73) en het aantal extra vrije dagen. Voorts geldt de anciënniteitdatum als intern aanwijscriterium bij overplaatsingen.

Artikel 17 Deeltijdwerk

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

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

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

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

HOOFDSTUK III

BEDRIJFSTIJD, ARBEIDSDUUR EN WERKSCHEMA'S

Artikel 18 Bedrijfstijd

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

Bedrijfstijd voor medewerkers werkzaam in de beambte sector:
- De periode van maandag t/m vrijdag tussen 08.30 uur en 17.00 uur of
- De periode van maandag t/m zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

Artikel 19 Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt als regel 7¾ uur per etmaal.
De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt 38¾ uur exclusief eventuele ADV.
De gemiddelde arbeidsduur per week in de volcontinu bedraagt 32,55 uur.

De onderstaande begin- en eindtijden zijn van toepassing:

Dagdienst
07.15 - 15.30 uur
Middagdienst
11.30 - 19.45 uur
Avonddienst
15.15 - 23.30 uur
Nachtdienst
23.15 - 07.30 uur
Kantoordienst
08.30 - 17.00 uur

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

Artikel 20 Schafttijden

Met uitzondering van de kantoordienst bedraagt de schafttijd 30 minuten.

In beginsel wordt op de volgende tijdstippen geschaft:
- Dagdienst: 11.30 - 12.00 uur.
- Middagdienst: 15.30 - 16.00 uur.
- Avonddienst: 19.15 - 19.45 uur.
- Nachtdienst: 03.15 - 03.45 uur.

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

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

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

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

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

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

Kantoordienst
Voor de kantoordienst bedraagt de schafttijd 45 minuten.

Artikel 21 Arbeidsduurverkorting

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

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

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

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

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

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

Artikel 22 Werkschema's

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

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

Beschikbaarstelling
Na geplaatst te zijn in een werkschema is de medewerker gehouden zich beschikbaar te stellen voor werk binnen het voor dat werkschema geldende rooster en binnen de voor dat werkschema vastgestelde arbeidstijden. Tewerkstelling op tijden en dagen buiten het voor de medewerker geldende rooster, kan alleen geschieden op basis van vrijwilligheid, behoudens het gestelde in Artikel 25 (verlengen).

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

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

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

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

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

Voor de A/N diensten geldt dat het moment waarop via Mijn ECT bekend wordt gemaakt of wel of niet wordt opgeschakeld, wordt vervroegd naar de dag voorafgaand om 17.00 uur.

De opschakeldiensten van zaterdag Dag naar Avond en Avond naar Nacht komen te vervallen. De roosters worden aangepast naar respectievelijk zaterdag Dag en zaterdag Avond.

V-rooster plus
Medewerkers krijgen de mogelijkheid om op vrijwillige basis te kiezen voor het V-rooster plus. In vergelijking met het bestaande V-rooster zijn de tussendiensten "opgevuld" met 9 extra diensten per jaar waarmee de gemiddelde arbeidstijd gelijk aan de E-dienst uitkomt op 32,55 uur.

Vanwege de combinatie van de variabiliteit en de aan de E-dienst gelijke arbeidstijd wordt dit rooster met een schematoeslag van 35% beloond. Eerder vermelde aanpassingen van het V-rooster gelden ook voor het V-rooster plus.

Het gezamenlijke aantal medewerkers in het V-rooster en het V-rooster plus betreft maximaal 450 medewerkers en maximaal 45% van het totaal aantal Functielijst I medewerkers.

Artikel 23 Feestdagen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Feestdagentoeslag
De feestdagentoeslag, opgenomen in Hoofdstuk V, Artikel 42, is van toepassing vanaf de avonddienst dan wel een eventuele verlenging van de dagdienst conform Artikel 25 op de dag voorafgaande aan de feestdag tot en met de nachtdienst op die feestdag.

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

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

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

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

Artikel 24 Overwerk

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

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

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

Artikel 25 Verlengen

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

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

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

HOOFDSTUK IV

FUNCTIE- EN BELONINGSGEBOUW

Artikel 26 Salarissen

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

Artikel 27 Tewerkstelling medewerkers

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

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

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

De medewerker raadpleegt op de op het roosterkaartje weergegeven momenten Mijn ECT waar staat vermeld waar de medewerker is ingedeeld. De medewerker verplaatst zich in eigen tijd naar de terminal of afdeling waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.

Medewerkers die worden uitgewisseld naar een terminal waarin ECT een aandeel van 50% of meer heeft in het Rotterdams havengebied komen per uitgewisselde dienst in aanmerking voor een dagvergoeding van € 8,61 (per 01-01-2025). Op deze vergoeding is de prijsindexeringsregeling van toepassing. Voor de daadwerkelijk gemaakte meerkilometers ten opzichte van de reguliere woon-werkafstand wordt een vergoeding op declaratiebasis toegekend gelijk aan het door de overheid vastgestelde, fiscaal toelaatbare maximum (met uitzondering van zogenaamde “pendelaars”).

Artikel 28 Collegiale in- en uitlening

Medewerkers (Functielijsten I, II en III) in dienst van ECT en HPDII zijn onderling volledig uitwisselbaar op de terminals in het Rotterdams havengebied.
De werkbehoefte bij de inlener is leidend.
De mogelijkheid van in- en uitlening is afhankelijk van geschiktheid en opleiding. Het dienstverband met ECT dan wel HPDII blijft gehandhaafd waardoor arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. De betrokken medewerkers krijgen een aanvullende vergoeding. Tevens worden de medewerkers op de hoogte gesteld van de geldende veiligheidsvoorschriften van de terminal waar zij te werk worden gesteld, zodat op een veilige wijze de werkzaamheden kunnen worden verricht.

Collegiale in- en uitlening zal geen negatieve gevolgen hebben voor de werkzekerheid van ECT-medewerkers.

De werkgever treedt in overleg met HPDII, Vakbonden en de Ondernemingsraad van ECT om nadere invulling te geven aan de praktische uitvoering hiervan en om kaders te stellen om bovenstaande te realiseren.

Artikel 29 Functielijst I

1. Mogelijke functies

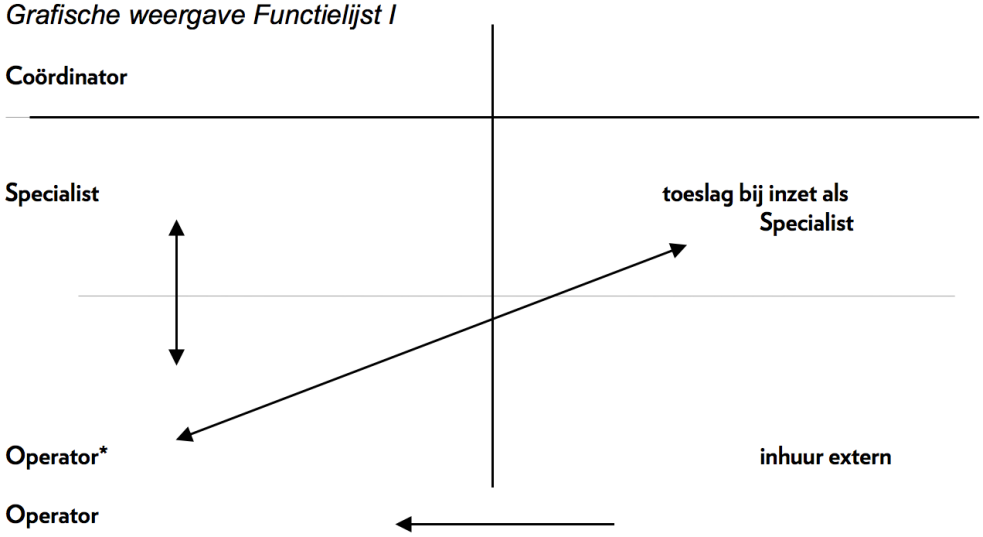
1. Mogelijke functies		
Terminaloperator A1 *Totaal aantal functies: 1* 1 functie uit functiegroep operator	**Terminaloperator A2** *Totaal aantal functies: 2* 2 functies uit functiegroep operator	**Terminaloperator A3** *Totaal aantal functies: 3* 3 functies uit functiegroep operator
Terminaloperator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

2. Functiegroepen

Functiegroepen	Functieonderdelen
Operator	• RD (Radioman Dek) • RW (Radioman Wal en/of Crane Assistant/CA) • C (Controleur) (= CG) • TT (Terminaltrekker-chauffeur)[1] • HC (Heftruck chauffeur)[2] • ADO (Administratieve Dienstverlening Operationeel)[3] (= SBM Stack Beheer Marine + MDV Medewerker Dataverwerking)
Specialist	• KR (Kraan)[4] (= BK en/of Remote Crane Operator/RCO + SK) • SC (Straddlecarrier) • ZC (Zware Stukken Certificaat)
Coördinator	• CO (= CWZ + CLZ + Instructeur + Meewerkend Toezichthouder SpS)
Foreman	FOR

1 Inclusief Functieonderdeel Multi-trailer-trekker. Voor de geautomatiseerde terminals vallen de functieonderdelen ASC/R en Wiwa hier ook onder.
2 Inclusief Functieonderdeel Reachstacker.
3 Uitbreiding van de huidige functie MDV tot meer administratieve werkzaamheden bij andere terminals.
4 Samenvoeging van BK (brugkraan) en SK (stapelkraan).

Grafische weergave Functielijst I



Operator* is Operator met extra functionaliteit van KR of SC

Remote Crane Operator (RCO)
In het kader van duurzame inzetbaarheid kunnen kraanmachinisten met fysieke beperkingen en bij gebleken geschiktheid tot 5% van de van de RCO-bezetting worden ingezet als RCO. Deze 5% staat los van de 5%-Regeling in Bijlage V.

Crane Assistant (CA)
De werkzaamheden van de Crane Assistant worden voor juli 2025 in een paritaire werkgroep beschreven.

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

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

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

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

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

Werkzaamheden van een Algemeen Terminal Medewerker (ATM)
Op voorwaarde dat de medewerker voor de betreffende werkzaamheden is gecertificeerd kan de medewerker worden ingezet op de volgende werkzaamheden:
- stackerbakken rijden;
- AGV's overrijden;
- AGV's tanken en het schoonmaken van de SICK sensoren;
- SA (Stack assistent);
- SSA (Senior Stack assistent);
- AT (Automatic Transfer Point medewerker);
- BB (Trouble Shooter ASC kranen).

3. Instroomschalen vanaf 1 april 2006

I. Instroomschaal (0 – 6 maanden)
- Opleiding OPM – MBO 2 niveau
- Competentie "Samenwerken"
  - o "Is bereid samen aan te pakken om de klus te klaren"
- Competentie "Communiceren"
  - o "Spreekt duidelijk en zonder aarzelen in het Nederlands"

II. Schaal I (6 – 12 maanden)
- Afgeronde OPM opleiding aangevuld met een van de certificaten Vakopleiding Terminaloperator RD; RW; TT; CP.
- ECT werkt veilig-certificaat
- Competentie "Samenwerken"
  - o "Werkt goed met anderen samen"
  - o "Stelt zich constructief op"
- Competentie "Communiceren"
  - o "Deelt actief informatie met anderen"
  - o "Brengt de boodschap inhoudelijk goed over"

III. Schaal II (12 – 18 maanden)
- Afgeronde OPM - opleiding aangevuld met twee van de certificaten Vakopleiding Terminaloperator RD; RW; TT; CP.
- Vakspecifieke Opfrismodule voor operationele medewerkers
- Certificaat "Communicatie en Samenwerking 1" of vergelijkbaar certificaat
- Competentie "Samenwerken"
  - o "Is andere teamleden behulpzaam"
  - o "Past zich aan, aan het belang van het team"
- Competentie "Communiceren"
  - o "Is in staat feedback te geven en te ontvangen"

IV. Schaal III (18 – 24 maanden)

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

4. Randvoorwaarden

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

De invulling per terminal / afdeling laat onverlet afspraken over de uitwisseling van medewerkers over de terminals / afdelingen.

5. Coördinatorfuncties

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

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

Bij terugkeer naar de oorspronkelijke functie geldt de navolgende afbouwregeling:

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

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

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

6. Operatorfuncties

1. Er wordt onderscheid gemaakt tussen:
   - Operators die tevens het functieonderdeel SC of KR beheersen (operator*).
   - Operators die niet het functieonderdeel SC of KR beheersen (operator).
2. Zowel het aantal operator*-functies als het aantal operatorfuncties ligt vast in formatieplaatsen.
3. Uitsluitend indien operationeel noodzakelijk (ter beoordeling van de werkgever) kunnen operators* per shift worden ingezet in SC of KR (tijdelijke inzet). Deze tijdelijke inzet - onder betaling van een tijdelijke toeslag van € 32,84 (per 01-01-2025) per shift (inclusief vakantie- en schematoeslag) – wordt evenredig over de operators* verdeeld (gemiddeld 4 shiften per operator* per maand, gemonitord per kwartaal). Op de toeslag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.[5]
4. Bij het inzetten in SC of KR wordt een evenredige verdeling nagestreefd over de operators*, waarbij tevens rekening wordt gehouden met het bijhouden van de vaardigheden.
5. Definitieve doorstroom vanuit de operator*-functie naar een specialistenfunctie is uitsluitend mogelijk, indien daarmee niet wordt afgeweken van het vastgestelde aantal formatieplaatsen van specialistenfuncties.

7. Specialistenfuncties / coördinatorfuncties

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

8. Inzetbaarheid medewerkers

1. Zowel huidige als toekomstige medewerkers zijn zowel land- als waterzijdig inzetbaar.
2. ECT wil het mogelijk maken om dubbele kernfuncties te hanteren. Ten aanzien van medewerkers in dienst voor 1 januari 2025 op vrijwillige basis en ten aanzien van medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2025 verplicht.
3. BK is bindend voor een vast dienstverband.

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

Artikel 30 Functielijst I– en Functielijst II - Opleiding

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

Artikel 31 Functielijst II Technische Onderhoudsdienst

Medewerkers in dienst vóór 1 oktober 2000

Functiegroepen	Functie-indeling	
Functiegroep 10	Monteur 10 Monteur 10 Monteur 10	Afdeling Kranen & Installaties (elektrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Functiegroep 20	Monteur 20 Monteur 20 Monteur 20	Afdeling Kranen & Installaties (elektrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Functiegroep 30	Monteur 30 Monteur 30 Monteur 30	Afdeling Kranen & Installaties (elektrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Functiegroep 40	Monteur 40 Monteur 40 Monteur 40	Afdeling Kranen & Installaties (elektrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Functiegroep 50	Monteur 50 Monteur 50 Monteur 50	Afdeling Kranen & Installaties (elektrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Functiegroep Electronicamonteur	Electronicamonteur Electronicamonteur	Afdeling Kranen & Installaties Afdeling Communicatie / Netwerken
Functiegroep Meewerkend voorman		

Medewerkers in dienst vanaf 1 oktober 2000

Functie
Monteur Voertuigen A
Monteur Mechanisch A
Elektro Monteur A
Monteur Voertuigen B
Monteur Mechanisch B
Elektro Monteur B
Monteur Voertuigen C
Monteur Mechanisch C
Elektro Monteur C
Automation Engineer OT – A
Automation Engineer OT – B
Automation Engineer OT – C
Automation Engineer IA – A
Automation Engineer IA – B
Automation Engineer IA – C
Automation Engineer OT – B
Automation Engineer OT – C
Foreman TOD

Artikel 32 *Functielijst III*

Functiegroep I
Zie toelichting

Functiegroep II
Postloper

Functiegroep III
Afdelingssecretaresse A

Functiegroep IV
Afdelingssecretaresse B
Facilitair Medewerker A
Magazijnmedewerker TOD
Medewerker Front Office
Medewerker GAD A
Medewerker HR A
Medewerker WPO A
Toezichthouder A-BTOD

Functiegroep V
Administratief Medewerker TOD
Afdelingssecretaresse C
Archivaris / Applicatiebeheerder
Inkoopmedewerker
Intermodal Planner H.P.E.I.
Magazijnbeheerder TOD
Medewerker Backoffice H.P.E.I.
Medewerker Bedrijfsadministratie A
Medewerker Facturatie
Medewerker GAD B
Medewerker HR B
Medewerker Planning & Aansturing A
Medewerker WPO B
Medewerker Salarisadministratie A
Projectmedewerker
Secretaresse Ondernemingsraad
Tekenaar / Ontwerper
Toezichthouder B-BTOD

Functiegroep VI
Beambte Gevaarlijke Stoffen
Communicatie Adviseur
Customer Service Representative H.P.E.I.
Directiesecretaresse
Facilitair Medewerker B
Functioneel Beheerder Opleid. & Digitalisering
Medewerker GAD C
Medewerker Bedrijfsadministratie B
Medewerker Planning & Aansturing B
Medewerker Salarisadministratie B
Projectmedewerker
Servicedesk Operator
System Engineer A
Werkvoorbereider TOD

Functiegroep VII
Adviseur Claims
Bedrijfskundig Analist
Consultant T&E A
Inkoper
Inside Sales Representative H.P.E.I.
Logistiek Medewerker Planning & Aansturing A1
Logistiek Medewerker Planning & Aansturing A2
Logistiek Medewerker Planning & Aansturing B
Marketing & Customer Relations Representative
Marketing & Sales Support Officer H.P.E.I.
Medewerker Bedrijfsadministratie C
Medewerker Planning & Aansturing C
Procescontroller
Sr. Customer Service Representative H.P.E.I.
Sr. Intermodal Planner H.P.E.I.
Sr. Personal & Executive Assistant
Sr. Werkvoorbereider TOD
System Engineer B
Werkvoorbereider / Planner

Functiegroep VIII
Beheerder / Opzichter TOD
Business Analist Operations
Business Consultant H.P.E.I.
Business Intelligence Specialist
Consultant Operations*
Consultant T&E B
Data Scientist
Environmental Specialist
Hoofd Boekhouding
Hoofd Claims & Assurantiën
Hoofd Facturatie H.P.E.I.
Maintenance Engineer
Medewerker Customer Services
Medewerker Reporting & Risk Management
Netwerkspecialist H.P.E.I.
Operations Analyst
Opleidingsadviseur
HR-adviseur
Procescoördinator TOD
Projectcoördinator
Sales Representative H.P.E.I.
Security Coördinator
Senior Inkoper
Software Engineer C
Stafmedewerker Treasury
Supervisor
System Engineer C
Teamleader Customer Services H.P.E.I.
Teamleider Instructeurs
Technisch Specialist TOD
Veiligheidscoördinator

* indicatief gewogen

Toelichting Functielijst III

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

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

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

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

Horizontale en/of diagonale doorstroom (binnen één functie) is mogelijk voor de navolgende functies:
- De functies in salarisgroep V.
  De bandbreedte is functie-/salarisgroepen IV.
- De functies in salarisgroep VI.
  De bandbreedte is functie-/salarisgroepen V.
- De functies in salarisgroep VII.
  De bandbreedte is functie-/salarisgroepen VI.
- De functies in salarisgroep VIII.
  De bandbreedte is functie-/salarisgroepen VI en VII.

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

Als er voor een functie-/salarisgroep V functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep IV, wordt de betreffende medewerker in de gelegenheid gesteld om zich binnen een termijn van maximaal 15 maanden vanaf het moment van aanstelling, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden, de betreffende functie in zijn volle wasdom (op zijn eindniveau) te gaan uitoefenen. Of hiervan sprake is, wordt beoordeeld door de werkgever. Er kunnen zich vervolgens twee situaties voordoen:
- Als de medewerker er in slaagt om binnen bovengenoemde termijn de functie in zijn volle wasdom te gaan uitoefenen, wordt hij vanaf dat moment ingeschaald op het eerst hoger basismaandsalaris in functie-/salarisgroep V. Doorgroei naar de volgende trede binnen deze salarisgroep vindt vervolgens plaats aan de hand van het ECT-beoordelingssysteem.
- Als de medewerker er niet in slaagt om binnen bovengenoemde termijn de functie in zijn volle wasdom te gaan uitoefenen, blijft hij na afloop van deze termijn ingeschaald op zijn op dat moment geldende salaris en wordt hij herplaatst op een functie vergelijkbaar met zijn oude functie- respectievelijk loonniveau.

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

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

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

Het bovenstaande gaat gepaard met de navolgende afspraken:

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

HOOFDSTUK V

TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 33 Vermenigvuldigingsfactor (VF)

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

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

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

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

Medewerkers werkzaam in de beambte sector

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

Artikel 34 Haventoeslag

Toepassing
De haventoeslag bedraagt een vast bedrag per maand van € 137,17 (per 01-01-2025). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

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

Artikel 35a Schematoeslag

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

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

		Schematoeslag
A-dienst	dag; maandag t/m vrijdag	0%
C-dienst	dag/avond; 2-ploegen	11%
C++-dienst	dag/middag/avond; 3-ploegen	12,5%
D-dienst	dag/avond/nacht; semicontinu; 3-ploegen	20%
E-dienst	volcontinu; 5-ploegen	30%
F-dienst	deeltijdschema A; 2-ploegen	11%
GAD HT / DT	verschoven C-dienst; dag/avond; 2-ploegen	12,5%
G-dienst	wisselploeg	21%
J-dienst	dag/avond/nacht; vakantiewerkers	25%
R-dienst	variant reguliere C-dienst	16%
V-dienst	volcontinu met opschakeldienst	30%
V-dienst plus	volcontinu met opschakeldienst + 9 extra diensten	35%

Medewerkers werkzaam in de beambte sector

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

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

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

Schemawijziging op eigen verzoek:

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

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

Artikel 35b Ontzieregeling geleidelijke afbouw van nachtdiensten

Op zijn vroegst in het kalenderjaar waarin de 59-jarige leeftijd wordt bereikt kan geleidelijk het aantal nachtdiensten worden afgebouwd, waarbij de medewerker werkzaam blijft binnen de eigen ploeg. De medewerker kan zelf kiezen wanneer de afbouw van het aantal nachtdiensten wordt ingezet. De afbouw van nachtdiensten gaat gepaard met een verhoging van ofwel het aantal avonddiensten ofwel het aantal dag- en avonddiensten. De medewerker kan kiezen tussen twee roostervarianten. De verhoging van het aantal diensten is minder dan bij de huidige overgang naar de C-respectievelijk dagdienst.

Door op voorhand de Extra vrije (90%-)dagen uit de Artikelen 69 en 70 als vrije dagen in te roosteren, wordt de wekelijkse arbeidsduur niet verhoogd voor medewerkers die kiezen voor de OVA en/of eerder stoppen met werken en kan het snipperpercentage ongewijzigd worden gehandhaafd, zodat alle medewerkers meer gelegenheid hebben om vrije dagen op te nemen. In Bijlage XI is de regeling opgenomen.

Artikel 36 Nachtdiensttoeslag

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

Artikel 37 Overplaatsingstoeslag

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

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

Artikel 38 Vakantietoeslag

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

Artikel 39 Instructeur – respectievelijk Leermeestertoeslag

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

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

Medewerkers die incidenteel als instructeur respectievelijk leermeester dienst doen, ontvangen per volledige dag, dat zij als zodanig dienst doen, een toeslag van € 8,20 bruto (per 01-01-2025). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

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

Medewerkers werkzaam in de operationele sector die incidenteel en anders dan om opleidingsdoeleinden een functie vervullen die is opgenomen in Functielijst III, ontvangen een toeslag.

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

Operationele medewerkers uit Functielijst I met ZC (Zware stukken Certificaat) die worden ingezet op de afdeling Special Services hebben recht op een hele dagvergoeding bij elke ingezette dienst, of een deel daarvan.

De toeslag bedraagt € 9,15 (per 01-01-2025). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

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

Artikel 41 Vergoeding vervanging Meewerkend Voorman TOD

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

Voor het waarnemen van deze gehele dienst ontvangt de Monteur een vaste vergoeding van € 30,77 (per 01-01-2025) per gehele dienst (het naar boven afgeronde verschil per dag tussen het basismaandsalaris Monteur 50 en het basismaandsalaris Meewerkend Voorman). Op dit bedrag is met ingang van 1 januari 2025 de prijsindexeringsregeling van toepassing.

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

Artikel 42 Feestdagentoeslag

De betaling voor de in Artikel 23 genoemde feestdagen is inbegrepen in de schema-maandsalarissen.

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

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

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

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

Artikel 43 Feestdagenvergoeding voor het zich beschikbaar houden

Voor het zich beschikbaar houden ontvangt de medewerker per feestdag een vergoeding van € 59,15 bruto (per 01-01-2025) boven op de reeds van toepassing zijnde vergoedingen. Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Artikel 44 Overwerktoeslag

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

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

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

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

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

A. Het tijd-voor-tijd-tegoed kan worden aangewend voor ECT-Select. Indien de medewerker voor deze optie kiest zijn de regels van ECT-Select van toepassing. In dat geval voegt ECT eenmalig aan elke opgebouwde eenheid van tien dagen (1 dag = 7,75 uur) een bonus van een halve dag toe. (De bonus van een halve dag telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van tien dagen).

B. De werkgever bepaalt wanneer het opgebouwde tijd-voor-tijd-tegoed door de medewerker moet worden opgenomen. Uitgangspunt is dat de werkgever uiterlijk één dag van tevoren aan de medewerker mededeling zal doen dat tijd-voor-tijd dient te worden opgenomen.

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

Artikel 45 Reiskostenvergoeding

De werkgever verstrekt de medewerker een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer. De tegemoetkoming bedraagt bij een enkele reisafstand van 20 kilometer of meer € 126,39 per maand (per 01-01-2025). Indien de enkele reisafstand minder dan 20 kilometer is, wordt € 76,43 per maand (per 01-01-2025) vergoed. Waar de fiscale regelgeving dit toestaat, wordt onbelast uitbetaald. Op voormelde bedragen is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

ECT stelt medewerkers die minder reiskostenvergoeding ontvangen dan op dat moment fiscaal is toegestaan in de gelegenheid de niet ontvangen vergoeding fiscaal te verrekenen met het brutoloon opdat een netto voordeel kan ontstaan. Uitruil vindt plaats, indien en voor zover daartoe een fiscale faciliteit geldt. Om voor verrekening in aanmerking te komen, kan de medewerker hiervoor een verzoek indienen bij werkgever. Verrekening kan niet eerder dan na het verzoek plaatsvinden.

Indien sprake is van een (gedeeltelijke) onbelaste tegemoetkoming wordt bij een medewerker die gedurende een volledige kalendermaand wegens arbeidsongeschiktheid afwezig is, de onbelaste tegemoetkoming belast uitgekeerd.
Woon-werkverkeer geldt niet voor medewerkers van wie het vervoer tussen de woning en de plaats van de werkzaamheden door de werkgever wordt verzorgd (de zogenaamde “pendelaars”).

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

Naast de tegemoetkoming in reiskosten woon-werkverkeer hanteert de werkgever een onbelaste, incidentele meerkilometervergoeding voor zakelijke reizen (niet zijnde woon-werkverkeer). De incidentele meerkilometervergoeding wordt verstrekt op basis van het door de overheid vastgestelde, fiscaal toelaatbare maximum (€ 0,23 per 01-01-2025).

Artikel 46 Beambte Gevaarlijke Stoffen toeslagen

A. De vergoeding in geld voor arbeid gedurende de periode 24 december einde dagdienst tot 26 december begin dagdienst en van 31 december einde dagdienst tot 1 januari begin avonddienst bedraagt 2,37% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur (1,32% plus 1,05%).

B. De Beambte Gevaarlijke Stoffen werkzaam in aaneengesloten 8-uurs-diensten ontvangt een functietoeslag van 1,5% van het basismaandsalaris per maand.

Artikel 47 Correctiedagen

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

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

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

Artikel 48 Regeling consignatie

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

Deelname OVA-regeling
Ten aanzien van medewerkers voor wie consignatie deel uitmaakt van de functie (of medewerkers voor wie dat in de toekomst met de Ondernemingsraad wordt afgesproken) en die deelnemen aan de OVA-regeling, worden de in het kader van consignatie extra gewerkte uren op een ander moment uitgeroosterd in onderling overleg tussen medewerker en werkgever. De resterende toeslag wordt uitbetaald. Hiermee wordt voorkomen dat de arbeidsduur in de OVA-overeenkomst wordt overschreden en wordt voldaan aan de voorwaarden van S VBPVH.

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

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

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

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

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

Vergoeding gewerkte tijd zonder opkomst (thuis afhandelen)
- Per oproep de effectief gewerkte tijd met een minimum van een uur wordt - uitsluitend in geld - vergoed tegen het geldende overwerktarief.

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

Artikel 49 Vergoeding EHBO diploma/persluchtmasker/schakelbevoegdheid/BHV

EHBO-diploma
Aan medewerkers die in het bezit zijn van een geldig EHBO diploma wordt, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een bruto vergoeding toegekend van € 31,56 per maand (per 01-01-2025). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Perslucht
1. Aan medewerkers die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker wordt, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een bruto vergoeding toegekend van € 31,56 per maand (per 01-01-2025). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
2. De jaarlijkse keuring bij de arbodienst buiten het persoonlijk rooster wordt gecompenseerd met 4 uur vrij opneembaar verlof en vergoeding van de reiskosten. Het vrij opneembaar verlof kan de medewerker in overleg met de (direct) leidinggevende in de dagdienst op maandag tot en met vrijdag opnemen, met inachtneming van de overeengekomen verzuimpercentages.

Hoogspanning
Aan medewerkers die zijn aangesteld als:
- Vakbekwaam persoon hoogspanning of
- Installatie / Werkverantwoordelijke hoogspanning wordt een bruto vergoeding toegekend van € 31,56 per maand (per 01-01-2025). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

BHV
1. De opleiding voor het behalen van het basisdiploma BHV resp. het diploma BHV Coördinatoren (BHV C) vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker en duurt een dag. Indien deelname niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker recht op een vergoeding in tijd.

2. Bij het behalen van het basisdiploma BHV ontvangt de medewerker een eenmalige bruto uitkering van € 148,54 (per 01-01-2025) op voorwaarde dat de betreffende medewerker minimaal gedurende een periode van 12 maanden beschikbaar is voor BHV-activiteiten. Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

3. Indien het noodzakelijk is (ter beoordeling van ECT) dat er na het behalen van het basisdiploma BHV een training wordt gehouden om de BHV kennis op peil te houden, heeft de medewerker recht op een vergoeding van € 59,16 bruto per keer (inclusief reiskosten) (per 01-01-2025). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing. De training vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker en duurt een dag. Indien deelname aan de training niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker tevens recht op een vergoeding in tijd.

4. Indien het noodzakelijk is (ter beoordeling van ECT) dat er na het behalen van het diploma BHV C een training wordt gehouden om de BHV C kennis op peil te houden, heeft de medewerker recht op een vergoeding van € 59,16 bruto per keer (inclusief reiskosten) (per 01-01-2025). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
   De training vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker en duurt een dag. Indien deelname aan de training niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker tevens recht op een vergoeding in tijd.

Artikel 50 Dienstjubileum

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

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

Naast het gouden insigne, dat bij 25 jaar behoort en dat bij 35 jaar of 40 jaar is gesierd met een diamant, ontvangt de jubilaris de navolgende bij het jubileum behorende gratificatie:
- 25 jaar in dienst: 1 schemamaandsalaris.
- 35 jaar of 40 jaar in dienst: 1¼ schemamaandsalaris.

Waar fiscale regelgeving dit toestaat, zal netto worden uitbetaald.

De jubilea worden vermeld in Perspectief.

De dienstjubilea 25 jaar, 35 jaar en 40 jaar worden officieel gevierd tijdens een gecombineerde jubileumbijeenkomst, die jaarlijks in de maand december wordt gehouden.
Wanneer de jubilaris te kennen heeft gegeven het jubileum niet officieel te willen vieren, wordt volstaan met het overhandigen van het insigne en uitbetaling van de gratificatie.

Artikel 51 Uitkering aan nagelaten betrekkingen

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

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

A. De partner tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde.
B. Bij ontbreken van de partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
C. Bij ontbreken van de onder A. en B. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten voorzag.

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

Artikel 52 Ziektekostenverzekering

ECT vergoedt per medewerker de bijdrage aan de collectieve ziektekostenverzekering van Zilveren Kruis Achmea voor de aanvullende verzekeringen met een maximum van drie sterren.

Artikel 53 WGA-premie

ECT verhaalt geen WGA-premie bij de medewerker.

Artikel 54 Persoonlijk Budget

Met ingang van 2010 ontvangen medewerkers vanaf geboortejaar 1960 maandelijks een bijdrage in het Persoonlijk Budget van 0,5% van het schemamaandsalaris en met ingang van 2011 een maandelijkse bijdrage van in totaal 1% van het schemamaandsalaris.
Medewerkers kunnen ervoor kiezen om op vrijwillige basis zelf ook een bijdrage te storten in het Persoonlijk Budget.

Vanaf 1 januari 2018 kunnen de financiële overschotten van het Persoonlijk Budget worden gebruikt voor het Netto Havenpensioen in plaats van de Stichting Werknemers Aandelen.
Zodra het Netto Havenpensioen is ondergebracht bij ASR kan jaarlijks via ECT-Select het saldo van het Persoonlijk Budget worden besteed door een inleg in het Netto Havenpensioen.
De inleg is onderhevig aan wettelijke inhouding van loonheffingen.

Artikel 55 Opschakel- en stand-by-vergoedingen V-dienst

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

Er geldt een stand-by-vergoeding van € 60,71 voor D/A die bij opschakeling wordt verdubbeld tot in totaal € 121,42.
Er geldt een stand-by-vergoeding van € 84,99 voor A/N die bij opschakeling wordt verdubbeld tot in totaal € 169,98.
Voormelde vergoedingen worden geïndexeerd met de APC.

Artikel 56 Wisselwagentoeslag

Medewerkers die gedurende hun dienst worden ingezet op de wisselwagen ontvangen per 1 januari 2025 een toeslag van € 12,50 bruto per dag.
Als medewerkers gedurende een taak worden ingezet op de wisselwagen wordt deze toeslag voor 50% uitgekeerd. Op dit bedrag is met ingang van 1 januari 2026 de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Artikel 57 (Reserve) BGS-toeslag

Medewerkers die worden ingezet als (reserve) BGS ontvangen:
per 1 januari 2025 een toeslag van € 25,-- bruto per dag;
per 1 januari 2026 € 30,-- bruto per dag en
per 1 januari 2027 € 35,-- bruto per dag.
Op laatstgenoemd bedrag is met ingang van 1 januari 2028 de prijsindexeringsregeling van toepassing.

HOOFDSTUK VI

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 58 Ziekte- en verzuimrichtlijnen

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

Artikel 59 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij ongeschiktheid van de medewerker tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte betaalt de werkgever gedurende maximaal 104 weken het loon door gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.

2. Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden het vakantiegeld, eventuele eenmalige uitkeringen, resultaatafhankelijke uitkeringen, etc. – en de daar op van toepassing zijnde verhogingen - volledig meegerekend bij het bepalen van het loon.

3. De hoogte van de loondoorbetaling bedraagt in de eerste 52 weken van ziekte 100% van het schemamaandsalaris en in de tweede 52 weken van ziekte 70% van het schemamaandsalaris dat de medewerker zou hebben verdiend als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.

4. Naast de onder 3. bepaalde loondoorbetaling vindt in de tweede 52 weken van ziekte een loondoorbetaling van 100% plaats, mits door de medewerker wordt meegewerkt aan de verplichtingen zoals opgenomen in de Wet verbetering poortwachter. Onder meewerken aan de verplichtingen in de Wet verbetering poortwachter wordt verstaan: meewerken aan en/of initiatieven nemen tot re-integratie, binnen de kaders van wat reëel mogelijk is en verwacht mag worden.

5. Wanneer duidelijk is dat de medewerker door de aard van de ziekte niet in staat is om enige vorm van arbeid te verrichten (zwaar ongeval, ernstige ziekte etc.), heeft de medewerker in de eerste en tweede 52 weken van ziekte recht op een loondoorbetaling van 100%. De vraag of er sprake is van de mogelijkheid arbeid te verrichten is ter beoordeling van de bedrijfsarts.

6. Indien na afloop van de 104 weken van ziekte de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet ingaat als gevolg van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, wordt het loon over deze periode 100% doorbetaald. Deze regeling is tevens van toepassing, indien de werkgever en de medewerker gezamenlijk besluiten de aanvraag tot het verkrijgen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit te stellen.

7. Twee maanden na aanvang van de ziekte behoeven niet meer te worden doorbetaald kosten die direct verbonden zijn aan het werkzaam zijn van de medewerker (bijvoorbeeld reiskosten).

Artikel 60 Re-integratie

1. *Inspanningsverplichting*
   Met inachtneming van Artikel 15 (Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid) committeren de werkgever en de medewerker zich aan een uiterste inspanningsverplichting conform onderstaande regeling.

2. *Beschikbare arbeidsplaatsen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten*
   Gemiddeld 5% van de arbeidsplaatsen is beschikbaar voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De verdeling over de afdelingen wordt bepaald door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad.
   In Bijlage V is de met de Ondernemingsraad uitgewerkte 5%-regeling opgenomen.

3. *Re-integratiedoel*
   Re-integratie is gericht op het benutten van de volledige door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit van de medewerker.
   Bij het niet volledig kunnen benutten van de restverdiencapaciteit wordt gestreefd naar het benutten van ten minste 50% van de restverdiencapaciteit.

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

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

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

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

   De medewerker wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.

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

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

   De regeling inzake het deskundigenoordeel uit het ECT-Regelingenboek, 1.6 Procedure ziekteverzuimbegeleiding in het kader van de Wet verbetering poortwachter, onder 6., is van toepassing.

7. *Voorlichting door de werkgever*
   De werkgever zorgt voor voorlichting aan de medewerker over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van ander passend werk, de aanvraag WIA-uitkering en de aanvraag persoonsgebonden budget.

8. *Informeren Ondernemingsraad en vakbonden door de werkgever*
   Binnen de kaders van de regelgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens informeert de werkgever de Ondernemingsraad minimaal ééns per kwartaal en tot in detail over de voortgang van de interne en externe re-integratietrajecten, met tot doel de trajecten te monitoren en daar waar nodig in overleg met de werkgever bij te stellen.

   In verband met 4. worden de vakbonden ieder half jaar geaggregeerd geïnformeerd over de ingezette, lopende en afgeronde re-integratietrajecten.

9. *Beroepsprocedure voor de medewerker*
   In overleg met de Ondernemingsraad stelt de werkgever een beroepsprocedure middels de Ondernemingsraad op. Voormelde beroepsprocedure wordt opgenomen in het ECT-Regelingenboek.

10. In Bijlage VI zijn de met de vakbonden overeengekomen Richtlijnen opgenomen die gelden bij de uitvoering van ziekteverzuimbegeleiding- en re-integratietrajecten inzake Functielijst I-functies.

Artikel 61 WIA-beleid

1. *Eerste WIA-jaar en Volledig arbeidsongeschikt*
   Na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode ontvangt de medewerker die ten minste tien jaar in dienst was (op basis van anciënniteit) in het kalenderjaar van aanvang van de arbeidsongeschiktheid (eerste ziektedag), nog gedurende twaalf maanden een suppletie tot 90% van het schemamaandsalaris.

2. *Eerste, tweede en derde WIA-jaar en Gedeeltelijk arbeidsgeschikt met interne of externe herplaatsing*
   Na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode ontvangt de medewerker de navolgende suppleties:
   - gedurende twaalf maanden tot 80% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris;
   - daarna gedurende twaalf maanden tot 75% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris;
   - daarna gedurende twaalf maanden tot 70% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris.

3. *61+-regeling en Gedeeltelijk arbeidsgeschikt met interne of externe herplaatsing*
   Voor de medewerker die in het kalenderjaar waarin de arbeidsongeschiktheid (eerste ziektedag) aanvangt, de leeftijd van 61 jaar bereikt en in dat kalenderjaar ten minste tien jaar in dienst was (op basis van anciënniteit), geldt een afwijkende regeling:
   de medewerker ontvangt na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode tot de dag waarop de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt een suppletie tot 100% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris met inachtneming van Artikel 62 (Mogelijke te ontvangen uitkeringen).

Artikel 62 Mogelijke te ontvangen uitkeringen

Op de suppleties en uitkeringen van ECT als bedoeld in Artikel 59 en Artikel 61 worden te allen tijde de in dit kader mogelijk verleende wettelijke uitkeringen (WIA / ZW / WW / etc.) en mogelijke verzekeringsuitkeringen (zoals WGA-hiaat- en WIA-excedent-verzekeringen) in mindering gebracht, ongeacht of laatst bedoelde verzekeringen en uitkeringen door de medewerker wel of niet zijn afgesloten respectievelijk aangevraagd, respectievelijk door toedoen van de medewerker worden gekort. Medewerkers die zich niet vrijwillig verzekeren voor de WGA-hiaat- en WIA-excedentverzekering, worden daarvoor dus niet door de werkgever gecompenseerd.
Ook inkomsten van werk bij derden in het kader van re-integratie en passend ander werk, worden in mindering gebracht. De medewerker is verplicht de werkgever op verzoek alle inlichtingen te geven en eventuele kopieën te verschaffen teneinde inzicht te kunnen krijgen in de hoogte van deze uitkeringen / inkomsten.

Artikel 63 Verhaalsrecht werkgever voor doorbetaald loon

Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, verstrekt de medewerker de daartoe benodigde informatie aan de werkgever. Indien de medewerker dit weigert, heeft de medewerker alleen recht op 70% van het schemamaandsalaris zoals bedoeld in Artikel 59.

HOOFDSTUK VII

VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU

Artikel 64 Algemeen

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

Artikel 65 Verplichtingen van de werkgever

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

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

Artikel 66 VCH

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

Artikel 67 Verplichtingen van de medewerker

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

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

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

HOOFDSTUK VIII

VERLOF

Artikel 68 Vakantieregeling

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

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

Opnemen vrije dagen
Het opnemen van vakantie en snipperdagen vindt plaats conform de met de Ondernemingsraad in het ECT-Regelingenboek overeengekomen procedures.

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

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

Opbouw van vakantiedagen
Er vindt volledige opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen plaats ongeacht of er sprake is van (gedeeltelijke of volledige) arbeidsongeschiktheid.

Vervaltermijn van 5 jaar
In afwijking van de wettelijke regeling geldt ten gunste van de medewerker voor wettelijke vakantiedagen een vervaltermijn van 5 jaar.
Indien het hanteren van de vervaltermijn van 5 jaar voor wettelijke vakantiedagen leidt tot stuwmeren aan vakantiedagen, heroverwegen CAO-partijen het hanteren van voormelde vervaltermijn voor wettelijke vakantiedagen en/of treffen CAO-partijen aanvullende maatregelen.

Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt onverminderd een verjaringstermijn van 5 jaar.

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

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

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

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

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

De opzeggingstermijn mag niet als vakantie gelden.

Artikel 69 Extra vrije dagen voor medewerkers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd

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

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

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

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

Voor de vaststelling van de duur van het dienstverband geldt de Anciënniteitdatum zoals omschreven in Artikel 16.

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

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in Artikel 68 doorbetaald.

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

Artikel 70 Extra vrije (90%-)dagen voor medewerkers van 55 jaar tot en met 65 jaar

Medewerkers van 55 jaar tot en met 64 jaar kunnen op hun verzoek in het kalenderjaar waarin zij de betreffende leeftijd bereiken in aanmerking komen voor een aantal dagen vrijaf op jaarbasis volgens onderstaande tabel:

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

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

De dagen waarop vrijaf zal worden gegeven, worden conform snipperdagen in overleg met de medewerkers vastgesteld.
Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het (schema)maandsalaris vergoed, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend. De dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Medewerkers kunnen op hun verzoek in het kalenderjaar waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt in aanmerking komen voor 15 dagen vrijaf op jaarbasis conform de voorwaarden zoals gesteld in dit artikel, onder voorwaarde dat er bij pensionering geen resterende verlofuren worden uitgekeerd.

Artikel 71 Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur voorafgaande aan de volledige pensionering voor medewerkers Functielijst I, II en III (OVA)

1950 t/m 1959
Medewerkers uit de geboortejaren 1950 t/m 1959 kunnen, voorafgaande aan de volledige pensionering, vanaf 60 jaar gebruik maken van de navolgende OVA-varianten. De datum van volledige pensionering kan eerder zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

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

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

AOW OVA-variant C
Medewerkers die ervoor kiezen een jaar of langer vóór de voor hen geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan hebben naast bovenstaande varianten ook de mogelijkheid om te kiezen voor onderstaande uitvoeringsvariant:
- drie jaar OVA op basis van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw gedurende de eerste twee jaar en op basis van 60% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw gedurende het laatste derde jaar.

1960 t/m 1966
Medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1966 kunnen gebruik maken van een OVA-regeling van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw, van maximaal twee jaar voorafgaande aan de pensionering. Alle toekomstige deelnemers aan de OVA-regeling worden geacht hun verlof te hebben opgenomen op het moment dat deze medewerkers met pensioen gaan.

Toelichting
- Vrijwillige toetreding tot de faciliteit;
- Een medewerker kan er voor kiezen om voor een kortere periode of in het geheel niet deel te nemen;
- Medewerkers kunnen ook later van bovengenoemde faciliteit gebruik maken waarbij de maximale duur van twee, drie respectievelijk vier jaar blijft gehandhaafd;
- Medewerkers die deelnemen aan de OVA-regeling behouden het recht op 90%-dagen naar rato van de arbeidsduur tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;
- De pensioenopbouw wordt door de medewerker en ECT voortgezet alsof er sprake is van een voltijds dienstverband. De werknemerspremie is gebaseerd op 95% (OVA-variant A en OVA-variant C) of 90% (OVA-variant B) van het pensioengevend salaris;
- Indien een medewerker tijdens deze faciliteit een jubileum bereikt, wordt de bijbehorende uitkering gebaseerd op basis van 100% dienstverband;
- Inzet in een vast rooster (afgeleid van E-dienst of C-dienst; evenredig schrappen van Dag-, Avond-, Nacht- en Weekenddiensten), in maatwerkroosters of een seizoenrooster op basis van vrijwilligheid;
- Overwerken (buiten het reguliere rooster) tijdens deze faciliteit is niet toegestaan;
- Deelnemers aan de OVA-varianten A, B en C ontvangen de volledige bruto eenmalige uitkering zoals genoemd in Artikel 6 bij C.

De OVA-regeling geldt onder voorbehoud van de bijdragen van S VBPVH en de Stivu.

Artikel 72 AOW

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

Artikel 73 Eerder stoppen met werken-regeling (ESMW) voorafgaande aan de volledige pensionering voor medewerkers Functielijst I, II en III

1960
Medewerkers uit het geboortejaar 1960 kunnen gedurende maximaal twee jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van een ESMW-regeling, die op basis van een model voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de ECT-situatie berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt. Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin Functielijst, Dienstjaren en Rooster worden gecombineerd. Deze matrix is mede gebaseerd op het zwaar werk model van FNV Havens waarbij medewerkers werkzaam in:

- Volcontinudienst na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst II na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst I buiten de volcontinu na 45 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst III in Dag/Avond systematiek na 45 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;
- Kantoordienst na 45 dienstjaren op 12 maanden ESMW uitkomen.

Het maximale aantal maanden ESMW volgt het aantal maanden waarmee de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de CAO voor de individuele medewerker wordt verhoogd.

Voor een volledig overzicht met het aantal maanden dat recht bestaat op de hieronder omschreven vergoeding wordt verwezen naar Bijlage XIIA. Hieronder zijn de geldende bedragen en voorwaarden weergegeven.

Als maatstaf voor de berekening van de hoogte van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 2.273,-- bruto pro rato per maand (2025; het gebruteerde bedrag voor AOW ongehuwden). Deze uitkering wordt verstrekt door de werkgever.

Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode dat eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 17.000,-- pro rato per jaar. Deze uitkering wordt verstrekt door S VBPVH.

De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU-belasting wordt geheven.

1961 t/m 1963
Medewerkers uit de geboortejaren 1961 t/m 1963 kunnen gedurende maximaal 27 maanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van een model voor verzwarende omstandigheden dat, rekening houdend met de ECT-situatie, berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt. Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin Functielijst, Dienstjaren en Rooster worden gecombineerd. Deze matrix is mede gebaseerd op het zwaar werk model van FNV Havens waarbij medewerkers werkzaam in:

- Volcontinudienst na 35 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst II na 35 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst I buiten de volcontinu na 45 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst III in Dag/Avond systematiek na 45 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen;
- Kantoordienst na 45 dienstjaren op 13,5 maand ESMW uitkomen.

Voor een volledig overzicht met het aantal maanden dat recht bestaat op de hieronder omschreven vergoeding wordt verwezen naar Bijlage XIIB voor medewerkers geboren vanaf 1 januari 1961 t/m 31 december 1963.

1964 t/m 1966
Medewerkers uit de geboortejaren 1964 t/m 1966 kunnen gedurende maximaal 27 maanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van een model voor verzwarende omstandigheden dat, rekening houdend met de ECT-situatie, berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt. Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin Functielijst, Dienstjaren en Rooster worden gecombineerd. Deze matrix is mede gebaseerd op het zwaar werk model van FNV Havens waarbij medewerkers werkzaam in:

- Volcontinudienst na 35 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst II na 35 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst I buiten de volcontinu na 45 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen en
- Functielijst III in Dag/Avond systematiek na 45 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen.

Voor een volledig overzicht met het aantal maanden dat recht bestaat op de hieronder omschreven vergoeding wordt verwezen naar Bijlage XIIC voor medewerkers geboren vanaf 1 januari 1964 t/m 31 december 1966.

Als de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de CAO stijgt naar 67 jaar en zes maanden wordt een aangepaste matrix ontwikkeld met vergelijkbare kosten met een maximum duur van 30 maanden ESMW.

Als maatstaf voor de berekening van de hoogte van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 2.273,-- bruto pro rato per maand (2025; het gebruteerde bedrag voor AOW ongehuwden).

Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode dat eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van € 17.000,-- bruto pro rato per jaar. Voorwaarde is dat medewerker minimaal een half jaar heeft deelgenomen aan de OVA-regeling.

De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU-belasting wordt geheven. De OVA-regeling en de ESMW-regeling gelden onder voorbehoud van de bijdragen van S VBPVH en de Stivu.

Functielijst III-medewerkers in Dag- of Kantoordienst geboren vanaf 1 januari 1964
Omdat een generieke regeling voor eerder stoppen met werken is vervangen door een zwaar werk-regeling is de ESMW-regeling voor medewerkers die werkzaam zijn in Functielijst III in de Dag- of Kantoordienst niet langer uitvoerbaar voor medewerkers geboren vanaf 1 januari 1964.

Functielijst III-medewerkers die meer dan 20 jaar werkzaam zijn geweest in een Dag- of Kantoordienst en die ervoor kiezen om een jaar of langer voor de voor hen geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan, ontvangen gedurende deelname aan de OVA-regeling voorafgaande aan de pensionering 10 extra verlofdagen.

Opgebouwde jaren die bovenstaande medewerkers werkzaam zijn geweest in andere dienstroosters tellen mee voor de ESMW-matrix.

Artikel 74 OVA-regeling en ESMW-regeling geboortejaren 1967 t/m 1969

ECT heeft aangegeven dat mede vanwege het feit dat afspraken worden gemaakt over de geboortejaren die synchroon lopen met de looptijd van deze CAO alsook internationale verslagleggingsregels het onmogelijk is om een langlopende afspraak te maken aangaande OVA- en ESMW-regelingen.

Rekening houdend met (toekomstige) wetgeving spreken CAO-partijen de intentie uit om de afspraken gemaakt inzake OVA- en ESMW-regelingen op dezelfde of vergelijkbare wijze voort te zetten ten behoeve van volgende CAO's.

Medewerkers die deelnemen aan de OVA-regeling behouden het recht op 90%-dagen naar rato van de arbeidsduur tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 75 Pensioenen

Een werkgroep bestaande uit werkgever, FNV Havens en CNV komt uiterlijk 1 oktober 2026 een uitwerking overeen waarbij afspraken over premiehoogte en nabestaandenpensioen zijn gemaakt rekening houdend met de Wet toekomst pensioenen.

CAO-partijen zijn overeengekomen de beschikbare premiestaffels die van toepassing zijn voor medewerkers die op dat moment in dienst zijn ongewijzigd voort te zetten.

Doelstelling is dat de wettelijk noodzakelijke aanpassingen per 1 januari 2027 bij een nieuw pensioencontract worden gerealiseerd.

Artikel 76 Kort verzuim

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

1 dag bij:

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

2 dagen bij:

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

4 dagen bij:

- Overlijden van zijn / haar partner of één van zijn / haar inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.
- Overlijden van één van de (stief-)ouders of schoonouders als voor de begrafenis / crematie wordt zorggedragen.

B. De medewerker kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer de medewerker zijn werk niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). De werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.

C. Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de medewerker plaats, kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de medewerker, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen kan betrokkene alsnog op een later tijdstip opnemen.

D. Voor zover de hierboven onder A. genoemde, niet te voorziene gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de medewerker roostervrije dag, blijft de kort verzuimregeling onverminderd van kracht, met dien verstande dat het kort verzuim aansluit op de betrokken vrije dag(en).

E. Voor noodzakelijk bezoek aan artsen, dat niet buiten werktijd kan worden afgesproken, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen, die niet buiten werktijd kunnen worden uitgevoerd, en waarvoor de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft, wordt aan de medewerker naar redelijkheid en behoefte vrij gegeven met behoud van (schema)maandsalaris. Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortkomt uit overtredingen van de medewerker of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

F. Rechten, op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, worden eveneens toegekend aan medewerkers met een partner zoals gedefinieerd in Artikel 1.

Artikel 77 Organisatieverlof

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

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

Organisatieverlof wordt toegekend met inachtneming van de volgende voorwaarden:

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

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

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

B. Het toekennen van één of meer organisatieverlofdagen zal alleen geschieden op aanvraag van de betreffende werknemersorganisatie onder opgave van de naam van de medewerker, waarvoor het organisatieverlof wordt aangevraagd. Het verlof dient tijdig te worden aangevraagd.

C. Organisatieverlofdagen worden - met inachtneming van het bovenstaande - uitsluitend verleend indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten.

D. Organisatieverlof geschiedt met behoud van salaris. Onder salaris dient te worden verstaan het (schema)maandsalaris, dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel 78 Zwangerschapsverlof

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

Artikel 79 Kort verzuim verlof en (aanvullend) geboorteverlof

De medewerker heeft recht op doorbetaald kort verzuim verlof om gedurende werktijd de bevalling bij te kunnen wonen.

Na het kort verzuim verlof voor het bijwonen van de bevalling gedurende werktijd heeft de medewerker recht op geboorteverlof.

Binnen zes maanden vanaf de eerste dag na de bevalling heeft de medewerker recht op vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof met een uitkering van het UWV ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon.
Om aanspraak te maken op het aanvullend geboorteverlof dient de medewerker eerst volledig het geboorteverlof te hebben opgenomen.
Wanneer een beroep wordt gedaan op de Wet Invoering Extra Geboorteverlof, zal de werkgever de pensioenpremie voor het werkgeversdeel doorbetalen.

Artikel 80 Onbetaald verlof

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk, mits:

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

B. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de medewerker zijn.

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

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

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

HOOFDSTUK IX

PENSIOENEN, STIVU EN ECT-VUT

De Stivu-bijdrage van in totaal 3,8% vervalt per 1 juli 2010. Sprake is van een premie-holiday die ieder half jaar door het Stivu-bestuur wordt getoetst. Vanaf het moment dat de Stivu-bijdrage vervalt, zet ECT het werkgeversdeel (2,8%) in voor de Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur en voor pensioengerelateerde zaken zoals een verbetering van de pensioenregelingen binnen ECT.
Vanaf 1 januari 2015 is ook de werkgeversbijdrage aan de ECT-VUT-regeling ten behoeve van Functielijst III beschikbaar voor bovenstaande doeleinden.
Uitgangspunt hierbij is dat deze bijdragen dusdanig worden ingezet dat de diverse beschikbare premieregelingen binnen ECT op eenzelfde wijze en rekening houdend met (veranderende) wetgeving en fiscale grenzen worden aangepast.

Vanaf het moment dat de bijdrage aan de Stivu vervalt, wordt de helft van de 1% werknemersbijdrage aan de Stivu respectievelijk Solidariteitsheffing ECT-VUT niet meer ingehouden op het salaris.
Indien uit onderzoek blijkt dat de resterende 0,5% werknemersbijdragen in de toekomst nodig is voor pensioengerelateerde zaken, kan deze voor dit doel worden aangewend.

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

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

Vooruitlopend op de resultaten van de Werkgroep Pensioenen gelden vanaf 1 januari 2010 de volgende pensioen verbeteringsvoorstellen:
- De wettelijk minimale franchise wordt gehanteerd. De jaarlijkse verhoging van de franchise wordt tevens gebaseerd op het wettelijk minimum;
- Het opbouwpercentage van het nabestaandenpensioen voor de verzekerden Optas A en Optas B wordt verhoogd van 0,7% naar 1,0% van de pensioengrondslag.

ECT-CAO 2012 – 2017

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

HANDTEKENINGENBLAD

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 14 april 2025

Namens Europe Containe Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V.

Namens FNV, sector Havens

Namens CNV

BIJLAGE I

BELONINGSGEBOUW PER 1-1-2025

FUNCTIELIJST I

Functie	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
Instroomschaal	1.489	1.752	2.057	2.431

In dienst vanaf 1-10-2000

	0 jr	1 jr	2 jr	3 jr	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11 jr	12 jr	13 jr	14 jr
TERM OPER.A1	2.862														
TERM OPER.A2	2.901	3.015	3.115	3.231	3.338	3.442	3.551	3.662	3.769	3.877	3.991				
TERM OPER.A3	2.952	3.061	3.168	3.275	3.382	3.494	3.603	3.707	3.821	3.925	4.031				
TERM OPER.B2	3.325	3.435	3.543	3.653	3.758	3.868	3.984	4.091	4.195	4.307	4.417	4.534	4.647	4.759	4.870
TERM OPER.B3	3.373	3.482	3.590	3.700	3.811	3.919	4.023	4.139	4.247	4.358	4.471	4.577	4.693	4.807	4.924
TERM OPER.B4	3.425	3.528	3.634	3.744	3.853	3.971	4.078	4.185	4.293	4.398	4.512	4.633	4.744	4.857	4.974
TERM OPER.C3	3.612	3.716	3.827	3.932	4.043	4.162	4.268	4.378	4.488	4.598	4.709	4.834	4.939	5.053	5.167
TERM OPER.C4	3.655	3.763	3.875	3.988	4.093	4.202	4.313	4.422	4.537	4.652	4.766	4.874	4.989	5.098	5.217
TERM OPER.C5	3.703	3.815	3.921	4.027	4.141	4.251	4.364	4.474	4.582	4.699	4.809	4.926	5.041	5.155	5.264
TERM OPER.FO	4.002	4.123	4.239	4.354	4.483	4.603	4.730	4.850	4.974	5.093	5.211	5.344	5.466	5.587	5.707

In dienst van 1-4-1997 tot 1-10-2000

functie	0 mnd	12 mnd	24 mnd	36 mnd	48 mnd	60 mnd
TERM A1	3.056	3.331	3.619	3.904	4.192	4.498
TERM A2	3.109	3.400	3.693	3.988	4.287	4.593
TERM B1	3.109	3.400	3.693	3.988	4.287	4.593
TERM B2	3.198	3.495	3.793	4.097	4.403	4.735
TERM B3	3.259	3.561	3.859	4.180	4.495	4.831
TERM B4	3.259	3.561	3.859	4.180	4.495	4.831
CHAUF A1	3.259	3.561	3.859	4.180	4.495	4.831
CHAUF A2	3.259	3.561	3.859	4.180	4.495	4.831
CHAUF B1	3.290	3.601	3.910	4.218	4.547	4.878
CHAUF B2	3.375	3.689	4.005	4.330	4.662	4.998
CHAUF B3	3.375	3.689	4.005	4.330	4.662	4.998
CHAUF D1	3.432	3.746	4.079	4.400	4.752	5.095
CHAUF D2	3.432	3.746	4.079	4.400	4.752	5.095
CHAUF D3	3.432	3.746	4.079	4.400	4.752	5.095
CHAUF D4	3.432	3.746	4.079	4.400	4.752	5.095
CHAUF D5	3.432	3.746	4.079	4.400	4.752	5.095
CHAUF E1	3.507	3.828	4.164	4.501	4.853	5.306
MACHI A1	3.259	3.561	3.859	4.180	4.495	4.831
MACHI A2	3.259	3.561	3.859	4.180	4.495	4.831
MACHI B1	3.290	3.601	3.910	4.218	4.547	4.878
MACHI B2	3.375	3.689	4.005	4.330	4.662	4.998
MACHI B3	3.375	3.689	4.005	4.330	4.662	4.998
MACHI B4	3.375	3.689	4.005	4.330	4.662	4.998
MACHI C1	3.421	3.732	4.052	4.384	4.730	5.075
MACHI D1	3.432	3.746	4.079	4.400	4.752	5.095
MACHI D2	3.432	3.746	4.079	4.400	4.752	5.095
MACHI D3	3.432	3.746	4.079	4.400	4.752	5.095
MACHI E1	3.507	3.828	4.164	4.501	4.853	5.306
TERM OPER. FO	3.782	4.136	4.505	4.874	5.262	5.751

In dienst voor 1-4-1997

functie	0 mnd	12 mnd	24 mnd	36 mnd	48 mnd	60 mnd
TERM A1	3.424	3.629	3.842	4.058	4.280	4.498
TERM A2	3.490	3.706	3.926	4.149	4.370	4.593
TERM B1	3.490	3.706	3.926	4.149	4.370	4.593
TERM B2	3.585	3.814	4.035	4.268	4.499	4.735
TERM B3	3.653	3.883	4.113	4.349	4.580	4.831
TERM B4	3.653	3.883	4.113	4.349	4.580	4.831
CHAUF A1	3.653	3.883	4.113	4.349	4.580	4.831
CHAUF A2	3.653	3.883	4.113	4.349	4.580	4.831
CHAUF B1	3.695	3.926	4.165	4.392	4.640	4.878
CHAUF B2	3.788	4.023	4.268	4.508	4.759	4.998
CHAUF B3	3.788	4.023	4.268	4.508	4.759	4.998
CHAUF D1	3.850	4.094	4.345	4.588	4.847	5.095
CHAUF D2	3.850	4.094	4.345	4.588	4.847	5.095
CHAUF D3	3.850	4.094	4.345	4.588	4.847	5.095
CHAUF D4	3.850	4.094	4.345	4.588	4.847	5.095
CHAUF D5	3.850	4.094	4.345	4.588	4.847	5.095
CHAUF E1	3.927	4.183	4.431	4.691	4.949	5.306
MACHI A1	3.653	3.883	4.113	4.349	4.580	4.831
MACHI A2	3.653	3.883	4.113	4.349	4.580	4.831
MACHI B1	3.695	3.926	4.165	4.392	4.640	4.878
MACHI B2	3.788	4.023	4.268	4.508	4.759	4.998
MACHI B3	3.788	4.023	4.268	4.508	4.759	4.998
MACHI B4	3.788	4.023	4.268	4.508	4.759	4.998
MACHI C1	3.830	4.079	4.315	4.569	4.827	5.075
MACHI D1	3.850	4.094	4.345	4.588	4.847	5.095
MACHI D2	3.850	4.094	4.345	4.588	4.847	5.095
MACHI D3	3.850	4.094	4.345	4.588	4.847	5.095
MACHI E1	3.927	4.183	4.431	4.691	4.949	5.306
TERM FO	4.245	4.521	4.802	5.083	5.363	5.751

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

Een en ander vindt plaats op basis van behoefte.
De behoefte wordt vastgesteld door het management. Naast het behoeftecriterium geldt het criterium "gebleken geschiktheid" van de medewerker ('willen en kunnen'). De gebleken geschiktheid van de medewerker wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

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

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

FUNCTIELIJST II

Per 01-01-2025

	Functie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Mechanisch monteur A	3.445	3.571	3.697	3.823	3.951	4.079	4.207	4.333	4.462
2	Monteur voertuigen A	3.445	3.571	3.697	3.823	3.951	4.079	4.207	4.333	4.462
3	Elektro monteur A	3.445	3.571	3.697	3.823	3.951	4.079	4.207	4.333	4.462
4	Mechanisch monteur B	3.826	3.966	4.105	4.244	4.383	4.525	4.667	4.812	4.957
5	Monteur voertuigen B	3.826	3.966	4.105	4.244	4.383	4.525	4.667	4.812	4.957
6	Elektro monteur B	3.872	4.014	4.154	4.295	4.438	4.583	4.731	4.874	5.017
7	Mechanisch monteur C	4.637	4.738	4.839	4.939	5.040	5.140	5.242	5.341	5.439
8	Monteur voertuigen C	4.637	4.738	4.839	4.939	5.040	5.140	5.242	5.341	5.439
9	Elektro monteur C	4.819	4.922	5.026	5.131	5.236	5.338	5.444	5.547	5.650
10	Automation Engineer OT - A	3.826	3.966	4.105	4.244	4.383	4.525	4.667	4.812	4.957
11	Automation Engineer OT - B	4.767	4.884	5.002	5.119	5.237	5.352	5.471	5.587	5.709
12	Automation Engineer OT - C	5.338	5.471	5.602	5.733	5.865	5.998	6.129	6.259	6.393
13	Automation engineer IA - A	3.826	4.078	4.327	4.582	4.840	5.098	5.356	5.615	5.874
14	Automation engineer IA - B	4.767	4.967	5.164	5.360	5.559	5.757	5.956	6.154	6.356
15	Automation engineer IA - C	5.201	5.419	5.635	5.850	6.068	6.284	6.501	6.716	6.934
16	Automation Engineer PLC programmeur - B	4.767	4.878	4.990	5.103	5.215	5.327	5.440	5.552	5.659
17	Automation Engineer PLC programmeur - C	5.377	5.502	5.631	5.756	5.883	6.007	6.136	6.260	6.383
18	Meewerkend Voorman / Foreman TOD	-	-	-	5.652	5.893	6.144	6.389	6.575	6.666

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

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

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

FUNCTIELIJST III

Per 01-01-2025

In dienst vanaf 1-10-2000

SBU-pnt.	Groep	17 jr	18 jr	19 jr	20 jr	21 jr	22 jr	0 jr	1 jr	2 jr	3 jr	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11 jr
t/m 50	I	1.551	1.711	1.859	2.014	2.164	2.321	2.413	2.641	2.871	3.100	3.334	3.510	3.696					
t/m 75	II	1.760	1.962	2.164	2.369	2.574	2.776	2.870	3.065	3.255	3.446	3.641	3.774	3.905	4.039	4.179			
t/m 100	III	1.901	2.109	2.316	2.517	2.724	2.920	3.050	3.211	3.367	3.530	3.693	3.853	4.019	4.149	4.282	4.395	4.516	
t/m 125	IV		2.209	2.410	2.612	2.821	3.023	3.179	3.344	3.509	3.668	3.829	4.001	4.164	4.310	4.464	4.615	4.776	4.940
t/m 150	V			2.508	2.763	3.017	3.273	3.446	3.627	3.816	4.002	4.187	4.373	4.523	4.675	4.837	4.989	5.147	5.309
t/m 180	VI				3.017	3.271	3.525	3.721	3.914	4.112	4.307	4.505	4.708	4.890	5.074	5.258	5.436	5.616	5.802
t/m 210	VII							3.851	4.116	4.384	4.658	4.931	5.211	5.442	5.665	5.898	6.125	6.362	6.606
t/m 245	VII+VC							3.986	4.282	4.577	4.884	5.186	5.502	5.742	5.986	6.233	6.468	6.717	6.977
t/m 245	VII+VC							3.896	4.196	4.503	4.809	5.125	5.437	5.672	5.912	6.148	6.386	6.627	6.878

In dienst voor 1-10-2000

SBU-pnt.	Groep	17	18	19	20	21	22	0 jr	1 jr	2 jr	3 jr	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11 jr
t/m 50	I							2.681	2.927	3.184	3.440	3.702	3.900						
t/m 75	II							3.183	3.405	3.621	3.831	4.047	4.198	4.351	4.502				
t/m 100	III							3.382	3.565	3.744	3.926	4.111	4.293	4.483	4.632	4.777	4.921		
t/m 125	IV							3.530	3.713	3.896	4.086	4.268	4.459	4.646	4.812	4.982	5.166	5.344	
t/m 150	V							3.831	4.039	4.248	4.464	4.666	4.884	5.059	5.238	5.404	5.578	5.751	
t/m 180	VI							4.141	4.363	4.580	4.808	5.038	5.265	5.466	5.665	5.874	6.075	6.279	
t/m 210	VII							4.289	4.590	4.904	5.209	5.519	5.834	6.082	6.336	6.599	6.845	7.105	
t/m 245	VII+VC							4.736	5.059	5.379	5.711	6.036	6.365	6.674	6.995	7.304	7.617	7.927	
t/m 245	VII+VC							4.633	4.968	5.287	5.624	5.954	6.282	6.598	6.905	7.212	7.519	7.831	

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

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

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

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

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

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

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

Hetzelfde geldt in geval van doorstroom naar een andere functie.

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

Vanaf 1 januari 2022 wordt het salarisgebouw vanaf 1 oktober 2000 uitgebreid met een extra stap aan het einde van de schaal. De extra stap zal net zo groot zijn als het verschil tussen stap 9 en 10 (circa 3%).

BIJLAGE II

REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN

A. Inhuren van operationele beambten

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

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

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

B. Tewerkstelling van operationele medewerkers

Alvorens er een beroep wordt gedaan op overwerk (anders dan verplichte verlenging conform Artikel 25) zal er in eerste instantie een beroep worden gedaan op Matrans, ILS of RPS.
In geval van tijdelijke pieken is het inhuren van medewerkers in dienst van Matrans, ILS en/of RPS mogelijk. Tewerkstelling van medewerkers van voornoemde bedrijven geschiedt op basis van de voor voornoemde bedrijven geldende functielijsten.

Legitimatiebewijs

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

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

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

Controle

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

Overdragen van werk

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

BIJLAGE III

REGELING VAKANTIEWERKERS

Voorwaarden, aanstelling en tewerkstelling

1. Als vakantiewerkers komen in aanmerking personen, die een volledige dagopleiding volgen dan wel in het kalenderjaar waarin vakantiewerk wordt verricht de dagopleiding afronden of hebben afgerond, en die bereid zijn volgens onderstaande voorwaarden gedurende het vakantieseizoen werkzaamheden bij ECT te verrichten.

2. Personen in dienst van een havenbedrijf komen niet voor tewerkstelling als vakantiewerker in aanmerking. Voor hen is de Regeling tewerkstelling personeel van derden onveranderd van toepassing.

3. Er zal geen personeel vallende onder 'Functielijst I' worden aangetrokken van particuliere uitzendbureaus.

4. De vakantiewerkers komen in dienst van ECT. ECT bepaalt de duur van het dienstverband, draagt zorg voor de werving, selectie en aanstelling.

5. Voor aanstelling onder 'Functielijst I' komen personen in aanmerking, die de leeftijd van achttien jaar hebben bereikt. Voor alle overige functies (exclusief Functielijst II) geldt de minimumleeftijd van zestien jaar.

6. Het dienstverband wordt voor bepaalde tijd aangegaan voor ten minste drie weken in de vakantieperiode, waarvan de begin- en einddatum jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld, met dien verstande dat de eerste drie weken zullen gelden als proeftijd. De eventueel noodzakelijke opleiding van de vakantiewerker kan reeds vóór de aanvang van de vakantieperiode plaatsvinden. Een opleidingsdag geldt als een gewerkte dag.

7. Alvorens voor aanstelling als vakantiewerker in aanmerking te komen, dient de betrokkene voor zover vereist en met inachtneming van de wettelijke bepalingen door de arbodienst te zijn goedgekeurd. Tevens ontvangt de medewerker een ECT-pas. Zonder deze pas mag geen tewerkstelling plaatsvinden. De afdeling HR registreert de betreffende medewerkers als vakantiewerker.

8. De eerste dag van het dienstverband kan worden benut voor de te verzorgen introductie en instructie. Deze dag geldt als een gewerkte dag. De instructie en begeleiding dienen te geschieden door een ter zake deskundige mentor.

9. De afdeling, waar vakantiewerkers worden tewerkgesteld, treft zodanige maatregelen, dat de veiligheid van een ieder niet in gevaar kan worden gebracht.

10. De inzetbaarheid van de vakantiewerkers voor de diverse soorten van werkzaamheden zal steeds afhankelijk worden gesteld van de mate van instructie en van de ervaring, die is opgedaan.

11. Vakantiewerkers zijn gedurende de overeengekomen vakantieperiode inzetbaar op alle dagen van de week (dat is inclusief de weekeinden) volgens het met hen overeengekomen schema[6]. De volgende schema's zijn mogelijk:

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

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

12. Aan de (onder Artikel 11) genoemde inzetbaarheid zijn de volgende beperkingen verbonden:
    - De in dagdienst in te zetten vakantiewerker kan niet worden ingezet in een avond- of nachtdienst.
    - De in dag-avonddienst ingeroosterde vakantiewerker kan niet in een nachtdienst worden ingezet.
    - Er worden door de vakantiewerkers geen derde taken verricht.
    - Er wordt niet langer dan 7 3/4 uur per dag gewerkt.
    - Er wordt niet meer dan zes dagen achtereen gewerkt.
    - Tussen twee diensten wordt minimaal een rusttijd van 12 uur in acht genomen.
    - Afbestellen of anders bestellen van de vakantiewerker moet minimaal 24 uur voor aanvang van de dienst aan hem / haar worden gemeld.

Loon en arbeidsvoorwaarden

1. Iedere vakantiewerker vindt bij zijn indiensttreding in zijn arbeidsovereenkomst aangegeven hoeveel zijn salaris bedraagt, alsmede de eventuele schematoeslag.
   De beloningsmethodiek wordt vastgesteld door het wettelijk minimumloon voor volwassenen te verhogen met 25%. In deze 25% zijn de vakantietoeslag en het recht op vakantiedagen opgenomen.
   Dit salaris wordt toegekend aan vakantiewerkers van 21 jaar en ouder. Voor lagere leeftijden gelden de percentages genoemd in de hierna volgende tabel.
   Een vakantiewerker die reeds eerder bij ECT als vakantiewerker heeft gewerkt, ontvangt een toeslag van 30% in plaats van 25% op het wettelijk minimumloon.

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

3. Betalingssystematiek
   Het uitgangspunt is dat het bruto maandsalaris is gerelateerd aan de kalenderdagen van de te betalen maand. De dagen waarop niet wordt gewerkt, anders dan op aanwijzing van de ECT-leiding en uitgezonderd roostervrije dagen, worden niet uitbetaald. Per afwezige dag wordt het werkelijke dagloon ingehouden.
   Duurt het dienstverband een gedeelte van een kalendermaand, dan heeft de medewerker recht op het aantal kalenderdagen, dat valt binnen het dienstverband in die maand, gerelateerd aan het totaal aantal kalenderdagen van de maand.

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

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

5. Op het salaris van vakantiewerkers zullen de wettelijke inhoudingen plaatsvinden.

6. Aan vakantiewerkers zal zo nodig kledingverstrekking plaatsvinden. Het pakket zal door de Kledingcommissie worden samengesteld.

Begeleiding en toezicht

1. Door de Ondernemingsraad en de bedrijfsleiding zal op de door hen geëigende wijze worden zorggedragen voor begeleiding en naleving van deze regeling.

2. De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld op de naleving van de regeling toezicht uit te oefenen. Dit kan resulteren in het instellen van een commissie vanuit de Ondernemingsraad, dan wel het aanwijzen van een Ondernemingsraadslid, die met het toezicht is belast en daartoe strekkende bevoegdheden heeft. De ingestelde commissie of het aangestelde Ondernemingsraadslid dient bekend te zijn bij de te werk te stellen vakantiewerkers.

3. Ingeval een afdeling in strijd handelt met deze regeling, zal de Ondernemingsraad met de bedrijfsleiding overleggen over de dan te nemen maatregelen.

Onvoorzien

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

Salaristabel vakantiewerkers per 1 januari 2025

Per 1 januari	percentage	100%	125%	130%
16	40%	€ 868,67	€ 1.085,84	€ 1.129,27
16,5	45%	€ 977,25	€ 1.221,56	€ 1.270,43
17	50%	€ 1.085,84	€ 1.357,29	€ 1.411,59
17,5	55%	€ 1.194,42	€ 1.493,02	€ 1.552,74
18	60%	€ 1.303,00	€ 1.628,75	€ 1.693,90
18,5	68%	€ 1.465,88	€ 1.832,35	€ 1.905,64
19	75%	€ 1.628,75	€ 2.035,94	€ 2.117,38
19,5	83%	€ 1.791,63	€ 2.239,53	€ 2.329,12
20	90%	€ 1.954,50	€ 2.443,13	€ 2.540,85
20,5	95%	€ 2.063,09	€ 2.578,86	€ 2.682,01
21	100%	€ 2.171,67	€ 2.714,59	€ 2.823,17

mnd.basis * = minimum loon voor volwassen
Niveau 1 = het eerste jaar vakantiewerk
Niveau 2 = het tweede of volgende jaar vakantiewerk

(Ter compensatie voor de vakantietoeslag en opbouw vakantierechten is er een toeslag van 25%.
Bij het tweede achtereenvolgende jaar vakantiewerk is er een toeslag van 30%.)
Reiskostenvergoeding en voorschotten worden door ECT niet toegekend!

Toeslagen voor verschillende diensten:
Kantoordienst - 0%
Dag-/avonddienst - 11% (C-dienst)
Dag-/avond-/nachtdienst - 25% (J-dienst)

BIJLAGE IV

VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER

Voorzieningen voor 55-jarigen en ouder

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

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

Vanuit de werkgroep Duurzame inzetbaarheid is een parallelle werkgroep aan de slag gegaan om de mogelijkheden te onderzoeken om de huidige ontziemaatregelen met betrekking tot de Radiodek werkzaamheden aan te passen aan de veranderende omstandigheden m.b.t. het huidige werk aan dek. Niet alle werkzaamheden van een Radiomandek zijn immers meer fysiek belastend.
Juist deze niet fysiek belastende werkzaamheden zouden in het kader van het verbeteren van de functieroulatie uitgevoerd kunnen worden door medewerkers van 57,5 jaar en ouder.
De concrete voorstellen vanuit deze parallelle werkgroep waren:

Een nieuw te introduceren Dekteamleider aan boord van deepseaschepen
De gedachte hierbij is dat de ingedeelde RD op een ULCS schip niet langer gekoppeld wordt aan een kraanteam maar aan het object als onderdeel van een dekteam. Dit dekteam is gezamenlijk verantwoordelijk voor alle noodzakelijke werkzaamheden aan dek. De Dekteamleider zorgt daarbij voor een onderlinge evenredige werklastverdeling. Tevens ziet de Dekteamleider toe op een veilige werkomgeving voor RD en Sjorders. De Dekteamleider heeft een rol in de afstemming met de bemanning (Reefers, Rookuitstoot, positie wisseling van containers, etc.). De Dekteamleider maakt onderdeel uit van het dekteam en heeft in die zin een rol als meewerkend voorman.
De inzetbaarheid voor deze nieuw te introduceren Dekteamleider is op vrijwillige basis.

Werken aan dek bij Feeders met automatische stackers
Werkzaamheden aan dek op Feeders met automatische stackers brengen over het algemeen geen fysieke belasting met zich mee. Hierbij moet worden opgemerkt dat de scheepsindeling van sommige Feeders veroorzaakt dat de toegang tot bepaalde posities aan boord juist wel een fysieke uitdaging is. Hierbij zou een inventarisatie van de bezoekende schepen en een toetsing op de fysieke belastbaarheid noodzakelijk zijn om te bepalen of een schip geschikt is voor een medewerker van 57,5 en ouder.
De inzetbaarheid voor deze werkzaamheden blijft op vrijwillige basis.

Radiocommunictie op het stackerflat
Bij het behandelen van conventionele stackers wordt altijd een stackerflat gebruikt. Hierbij nemen twee medewerkers plaats in het stackerflat, waarbij een medewerker de stackers raapt of legt en de ander de communicatie met de BK verzorgt. Juist deze rol als communicator is uitermate geschikt voor een medewerker van 57,5 en ouder omdat hier geen fysieke belasting is vereist.
De inzetbaarheid voor deze werkzaamheden blijft op vrijwillige basis.

Voorzieningen voor 58-jarigen en ouder

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

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

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

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

Inzetbaarheid

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

BIJLAGE V

5%-REGELING

Inhoud van de regeling
Medewerkers die vanwege een door het UWV vastgestelde gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid niet meer in staat zijn een volledige functie uit te voeren uit Functielijst I, II of III, kunnen een beroep doen op een plaats binnen de 5% - regeling van de ECT-CAO, Artikel 60, lid 2.

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

Toepasselijkheid voor medewerkers uit Functielijst I
Vanwege het kernfunctiebeleid (Sociaal Plan november 2000), het vereiste van tweeledigheid (ECT-CAO Artikel 29 onder 4.1), de gemaakte afspraken over uitwisselbaarheid van medewerkers over de terminals / afdelingen (ECT-CAO Artikel 27 en Artikel 29 onder 4.5) én functieroulatie kunnen in de 5% - regeling worden opgenomen volledig tweeledige medewerkers, niet zijnde kernfunctionaris.
Volledig wil zeggen bijvoorbeeld TT inclusief MTT en HC inclusief Reachstacker.

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

Medewerkers die meer dan 65% arbeidsgeschikt worden geoordeeld door UWV, blijven bij ECT in dienst, tenzij ECT gemotiveerd aantoont dat dat niet kan (ECT-CAO Artikel 60 lid 4). Deze gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers vallen binnen de 5% - regeling.

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

BIJLAGE VI

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

Loondoorbetaling gedurende 104 weken termijn
Gedurende de uitvoering van het ziekteverzuimbegeleiding- en re-integratietraject dient de loondoorbetalingtermijn van 104 weken volledig te worden doorlopen. Met andere woorden: het gaan uitvoeren van een andere passende functie door de medewerker dient gedurende de 104 weken termijn geen gevolgen te hebben voor de loonbetaling (conform Artikel 7:629 BW en Artikel 59 ECT-CAO).

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

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

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

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

WIA-keuring
In de meeste gevallen zal een afschatting plaatsvinden op basis van de feitelijke verdiencapaciteit (en niet op basis van geduide functies).
Dat biedt twee voordelen:
- het resultaat is voorspelbaar (en dus ook aanvaardbaar);
- er is een positief re-integratieresultaat.

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

Aanvullende opmerkingen:

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

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

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

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

Het verkrijgen van inzicht in zijn situatie bij de medewerker
Bedacht dient te worden dat te veel ziekmeldingen op basis van dezelfde klachten, op eenzelfde manier benaderd dienen te worden als onvoldoende functioneren, zij het dat er hier geen sprake is van verwijtbaarheid. Er dient bij voorkeur – let op: alleen als hiervoor in medische zin mogelijkheden aanwezig zijn - een verbetertraject te worden ingezet, bijvoorbeeld door het aanbieden van bedrijfsfitness, "tiltraining", een conditietest of iets dergelijks.
Let wel: het is de medewerker die bepaalt welke therapie hij volgt. De werkgever kan hierin geen voorschrift geven (op basis van het grondrecht op de onschendbaarheid van het eigen lichaam).

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

BIJLAGE VII

VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

- ECT zal de oprichting van ondernemingsafdelingen of ledengroepen van de werknemersorganisaties niet in de weg staan.
- Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de werknemersorganisaties zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- ECT zal aan vakbondsvertegenwoordigers een ingerichte ruimte ter beschikking stellen voor het verrichten van hun werkzaamheden.
- ECT zal afsluitbare publicatieborden beschikbaar stellen voor de werknemersorganisaties voor gezamenlijk gebruik. De publicatieborden zijn uitsluitend bestemd voor officiële publicaties van de Vakbonden. Publicaties zullen van tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht.
  In beginsel zal ECT voor vakbondsoverleg tussen de werknemersorganisaties en hun in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar stellen. Dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken werknemersorganisatie(s) zal daartoe een regeling worden getroffen. ECT behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- Op verzoek van de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers kunnen deze zich bij de bespreking van een geschil met de werkgever laten vergezellen door één (of meer) ondernemingsafdelingslid(leden) of bestuurslid(leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam zijn.
- In 2025 financiert de werkgever eenmalig € 125,-- bruto pro rato per medewerker voor vakbondsfaciliteiten.

Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden
Medewerkers werkzaam in de operationele sector
Over de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027 zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende medewerkers werkzaam in de operationele sector aan de werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten, zoals onder andere een Nationale Havenwerkers Congres, voor de medewerkers werkzaam in de operationele sector vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemersorganisaties.

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

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

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

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

Kaderleden en internationaal vakbondswerk
Ten aanzien van kaderleden die door internationaal vakbondswerk naar het buitenland gaan, faciliteert ECT dat opgenomen verlofdagen gedurende het verblijf in het buitenland voor de helft door de werkgever worden vergoed.

ITF
ECT adviseert haar klanten om een cao overeenkomst aan boord van schepen af te sluiten met de ITF of een door de ITF goedgekeurde cao ter bevordering van de veiligheid aan boord van die schepen, voor zowel de bemanning als de havenmedewerkers.

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

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

Vakbondscontributie
De vakbondscontributie wordt fiscaal vriendelijk verrekend in de Werkkostenregeling.

BIJLAGE VIII

GESCHILLEN

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

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

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

BIJLAGE IX

ECT-SELECT

1. Door gebruik te maken van ECT-Select kan de medewerker onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket tegen elkaar uitwisselen. Deelname aan ECT-Select is vrijwillig.

2. Iedere medewerker van ECT met een contract voor onbepaalde tijd waarbij de proeftijd is verstreken, kan deelnemen aan ECT-Select. Indien de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft, is het mogelijk, dit ter bepaling door de werkgever, afspraken te maken over deelname van een medewerker met een contract voor bepaalde tijd met een tijdsduur van minimaal twee jaar nadat de proeftijd is verstreken.

3. Parttime medewerkers kunnen - onder de voorwaarden zoals onder sub 2 gesteld - deelnemen naar rato van het overeengekomen aantal contracturen. De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als parttimer.

4. Jaarlijks - vóór 1 november van enig jaar - moet de medewerker schriftelijk zijn/haar keuze bekend maken. Hij / zij krijgt daartoe omstreeks oktober via Mijn ECT toegang tot een digitaal formulier. Medewerkers die nieuw in dienst treden na 1 november van enig jaar en voldoen aan de voorwaarden genoemd onder sub 2 worden alsnog in de gelegenheid gesteld een keuze te maken.

5. De door de medewerker gemaakte keuze geldt voor de periode van 1 kalenderjaar, van 1 januari tot en met 31 december. Voor medewerkers die later in dienst treden dan per 1 januari en/of voor medewerkers voor wie de proeftijd op 1 januari nog niet is verstreken geldt de keuze, nadat de proeftijd is verstreken, voor het resterende deel van het kalenderjaar.

6. Tussentijdse herziening van de keuze is niet mogelijk, tenzij er sprake is van zeer bijzondere onvoorziene omstandigheden ("sociaal-medische indicatie"). In dat geval beslist de Manager Employee Benefits, na advies hierover te hebben ingewonnen bij BMW, of herziening is toegestaan.

7. De onder bronnen aangegeven arbeidsvoorwaarden kunnen selectief worden ingezet voor de onder doelen aangegeven arbeidsvoorwaarden.

8. De prijs voor het kopen van een dag bedraagt voor volcontinu-medewerkers 5,5% van het reguliere schemamaandsalaris.
   Berekeningswijze: (12 x schemamaandsalaris) / 218 werkbare dagen.
   De prijs voor het kopen van een dag bedraagt voor niet volcontinu-medewerkers 4,7% van het reguliere schemamaandsalaris.
   Berekeningswijze: (12 x schemamaandsalaris) / (261-6) werkbare dagen.
   NB: De waarde van een correctiedag blijft - conform de CAO - 4,6% van het basismaandsalaris.

9. Elementen uit de bronnen worden zoveel mogelijk direct doorgeboekt naar de gekozen doelen. Indien dat niet mogelijk is, worden deze elementen (voor zover nodig) uitgedrukt in tijdseenheden en toegevoegd aan een zogenaamd rekening-courant-tijd-tegoed op naam van de medewerker.

10. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het nog uitstaande tegoed, na verrekening met eventueel door de medewerker teveel genoten vakantie- en/of roostervrije dagen en/of vakantiegeld, uitbetaald op basis van het op moment van beëindiging van het dienstverband geldende salaris.

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

Bronnen
- Basismaandsalaris.
- Vakantietoeslag.
- Jubileumuitkering.
- Vakantiedagen, met een maximum van vijf per jaar voor de fulltime medewerker die niet werkzaam is in de volcontinudienst, waarbij het wettelijk minimum van 20 dagen niet mag worden aangetast.
- Vakantiedagen, met een maximum van vier dagen per jaar voor de fulltime volcontinu-medewerker, waarbij het wettelijk minimum van 17 dagen niet mag worden aangetast.
- Correctiedagen (kantoordienst één, operationele dienst drie).
- Seniorendagen / langdurig dienstverband dagen.
- Tijd-voor-tijd tengevolge van gemaakt overwerk.
- ADV-dagen.
- Financiële overschotten boven de € 5.000,- van het Persoonlijk Budget.
- Zodra het Netto Havenpensioen is ondergebracht bij ASR jaarlijks het saldo van het Persoonlijk Budget. De inleg is onderhevig aan wettelijke inhouding van loonheffingen.

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

Spelregels

A. Het kopen van extra vakantiedagen

De medewerkers in de volcontinudienst kunnen maximaal vier extra vakantiedagen per kalenderjaar kopen.
De medewerkers die niet werkzaam zijn in de volcontinudienst kunnen maximaal vijf extra vakantiedagen per kalenderjaar kopen.
De extra vakantiedagen kunnen uitsluitend worden gekocht in het geval dat er op 31 december van het jaar voorafgaande aan het jaar waarvoor de keuze geldt niet meer dan in totaal tien dagen aan vrije tijd open staat.
Indien er minder dan tien dagen aan vrije tijd openstaat kunnen er extra vakantiedagen worden bijgekocht tot het eerder genoemde maximum van tien dagen is bereikt.
Vakantiedagen kunnen alleen worden gekocht door middel van aanwending van de geldbronnen basismaandsalaris, vakantietoeslag, jubileumuitkering.

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

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

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

C. *Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk*
De bron tijd-voor-tijd kan niet worden aangewend voor het kopen van extra vakantiedagen.

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

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

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

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

Het sabbatical leave mag maximaal zes maanden duren.

E. *Ouderschapsverlof*
Ten behoeve van ouderschapsverlof mogen maximaal 65 dagen worden gespaard.

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

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

G. Overig

- Met betrekking tot de keuzemogelijkheden geldt het voorbehoud dat deze niet in strijd mogen zijn met (toekomstige) wettelijke bepalingen of regelgeving. Deelname aan ECT-Select kan voor de medewerker gevolgen hebben op onder meer fiscaal gebied. Deze gevolgen kunnen voor de medewerker zowel voordelig als nadelig uitpakken. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor deze gevolgen en draagt het risico daarvan. ECT compenseert nadelige gevolgen niet. De medewerker draagt zelf het risico van veranderingen in fiscale wetgeving en regels.

- Er kunnen problemen ontstaan indien derdenbeslag wordt gelegd op het loon van de medewerker die gebruik maakt van ECT-Select. De financiële consequenties van het derdenbeslag, die samenhangen met ECT-Select, komen dan ook voor rekening en risico van de medewerker. Indien nodig zal de reeds gemaakte keuze met directe ingang ongedaan worden gemaakt. Het basispakket arbeidsvoorwaarden vindt in ieder geval toepassing met ingang van de eerstvolgende keuzeronde totdat het derdenbeslag is opgeheven.

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

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

Inzetbare bronnen
1. Jubileumuitkering.
2. Vakantiedagen.
3. Correctiedagen.
4. Seniorendagen / langdurig dienstverband dagen.
5. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
6. ADV-dagen.
7. Financiële overschotten boven de € 5.000,- van het Persoonlijk Budget
8. Zodra het Netto Havenpensioen is ondergebracht bij ASR jaarlijks het saldo van het Persoonlijk Budget. De inleg is onderhevig aan wettelijke inhouding van loonheffingen.

B. Doel: Ouderschapsverlof

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

C. Doel: Sabbatical leave

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

D. Doel: Sparen voor tijdelijke 4-daagse werkweek

Inzetbare bronnen

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

E. Doel: Extra vakantiedagen kopen

Inzetbare bronnen

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

BIJLAGE X ONDERHANDELINGSRESULTAAT EN WERKZEKERHEIDSAFSPRAKEN

HUTCHISONPORTS ECT ROTTERDAM

FNV HAVENS

CNV

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

1. *Looptijd*

   Een looptijd van drie jaar, te weten van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027.

2. *Inkomen*

   De huidige regeling met de APC wordt voortgezet volgens de bestaande systematiek per 1 januari 2025.

   Per 1 januari 2025: Toekenning APC ter hoogte van 2,58%.

   Een eenmalige uitkering van € 1.625,-- bruto pro rato uit te betalen aan de medewerkers die in dienst zijn op 1 januari 2025.
   In 2025 financieren de medewerkers eenmalig vanuit de eenmalige uitkering € 1.625,-- bruto € 125,-- bruto pro rato voor vakbondsfaciliteiten.

   Per 1 april 2025 : 1,0% initieel.

   Per 1 januari 2026 : Toekenning jaarlijkse APC.

   Per 1 januari 2026 : 1,50% initieel.

   Per 1 januari 2027 : Toekenning jaarlijkse APC.

   Per 1 januari 2027 : 1,50% initieel.

3. *Collegiale in- en uitlening*
   Medewerkers (Functielijsten I, II en III) in dienst van ECT en HPDII zijn onderling volledig uitwisselbaar op de terminals in het Rotterdamse havengebied.
   De werkbehoefte bij de inlener is leidend.
   De mogelijkheid van in- en uitlening is afhankelijk van geschiktheid en opleiding. Het dienstverband met ECT dan wel HPDII blijft gehandhaafd waardoor arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. De betrokken medewerkers krijgen een aanvullende opleiding. Tevens worden de medewerkers op de hoogte gesteld van de geldende veiligheidsvoorschriften van de terminal waar zij te werk worden gesteld, zodat op een veilige wijze de werkzaamheden kunnen worden verricht.

   Collegiale in- en uitlening zal geen negatieve gevolgen hebben voor de werkzekerheid van ECT-medewerkers.

   Werkgever treedt in overleg met HPDII, Vakbonden en Ondernemingsraad van ECT om nadere invulling te geven aan de praktische uitvoering hiervan en kaders te stellen om bovenstaande te realiseren.

4. *OVA- en ESMW– regelingen voor extra geboortejaren*

   Voor medewerkers geboren vanaf 1 oktober 1961 t/m 31 december 1963 wordt ongewijzigd uitvoering gegeven aan de ESMW-regeling. Deze toezegging is op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU-belasting wordt geheven.

1964 t/m 1966

OVA-regeling

Medewerkers uit de geboortejaren 1964 t/m 1966 kunnen gebruik maken van een OVA-regeling van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw, van maximaal twee jaar voorafgaande aan de pensionering. Voor deelnemers aan een OVA-regeling geldt dat wordt geacht dat het verlof is opgenomen voordat deze medewerkers met pensioen gaan.

Eerder stoppen met werken-regeling (ESMW)

Omdat een generieke regeling voor eerder stoppen met werken is vervangen door een zwaar werk regeling is de ESMW-regeling voor medewerkers die werkzaam zijn in Functielijst III in de Dag- of Kantoordienst niet langer uitvoerbaar.

Functielijst III-medewerkers die meer dan 20 jaar werkzaam zijn geweest in een Dag- of Kantoordienst en die ervoor kiezen om een jaar of langer voor de voor hen geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan, ontvangen gedurende deelname aan de OVA-regeling voorafgaande aan de pensionering 10 extra verlofdagen.

Opgebouwde jaren die bovenstaande medewerkers werkzaam zijn geweest in andere dienstroosters tellen mee voor de ESMW-matrix. Zie Bijlage XII (die moet worden aangepast).

1964 t/m 1966

Voor de overige medewerkers uit de geboortejaren 1964 t/m 1966 geldt dat medewerkers gedurende maximaal 27 maanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik kunnen maken van een model voor verzwarende omstandigheden dat, rekening houdend met de ECT-situatie, berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt. Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin Functielijst, Dienstjaren en Rooster worden gecombineerd. Deze matrix is mede gebaseerd op het zwaar werk model van FNV Havens waarbij medewerkers werkzaam in:

- Volcontinudienst na 35 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst II na 35 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst I buiten de volcontinu na 45 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen;
- Functielijst III in Dag/Avond systematiek na 45 dienstjaren op 27 maanden ESMW uitkomen.

Als de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de CAO stijgt naar 67 jaar en zes maanden wordt een aangepaste matrix ontwikkeld met vergelijkbare kosten met een maximum duur van 30 maanden ESMW.

Voor een volledig overzicht met het aantal maanden dat recht bestaat op de hieronder omschreven vergoeding wordt verwezen naar Bijlage XII.

Als maatstaf voor de berekening van de hoogte van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 2.273,-- bruto pro rato per maand (2025; het gebruteerde bedrag voor AOW ongehuwden). Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode dat eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van € 17.000,-- bruto pro rato per jaar. Voorwaarde is dat medewerker minimaal een half jaar heeft deelgenomen aan de OVA-regeling.

De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU-belasting wordt geheven. De OVA-regeling en de ESMW-regeling gelden onder voorbehoud van de bijdragen van S VBPVH en de Stivu.

1967 t/m 1969

ECT heeft aangegeven dat mede vanwege het feit dat afspraken worden gemaakt over de geboortejaren die synchroon lopen met de looptijd van de overeengekomen CAO alsook internationale verslagleggingsregels het onmogelijk is om een langlopende afspraak te maken aangaande OVA-en ESMW-regelingen.

Rekening houdend met (toekomstige) wetgeving spreken CAO-partijen de intentie uit om de afspraken gemaakt inzake OVA- en ESMW-regelingen op dezelfde of vergelijkbare wijze voort te zetten ten behoeve van volgende CAO's.

Medewerkers die deelnemen aan de OVA-regeling behouden het recht op 90%-dagen naar rato van de arbeidsduur tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

5. *Pensioenen*

Een werkgroep bestaande uit werkgever ECT en Vakbonden FNV Havens en CNV uiterlijk 1 oktober 2026 komen een uitwerking overeen waarbij afspraken over premiehoogte en nabestaandenpensioen zijn gemaakt rekening houdend met de Wet Toekomst Pensioenen.

CAO-partijen zijn overeengekomen de beschikbare premiestaffels die van toepassing zijn voor medewerkers die op dat moment in dienst zijn ongewijzigd voort te zetten.

Doelstelling is dat de wettelijk noodzakelijke aanpassingen per 1 januari 2027 bij een nieuw pensioencontract worden gerealiseerd.

6. *Duurzame inzetbaarheid*

Artikel 34b wordt structureel voortgezet, waarbij CAO-partijen aanvullend hebben afgesproken dat de huidige regelingen om vanaf 58 jaar of ouder zonder afbouw van schematoeslag over te kunnen gaan naar de C-dienst en vanaf 61 jaar of ouder zonder afbouw van schematoeslag een schemawijziging op eigen verzoek te kunnen doen ook structureel worden afgesproken.

7. *Diversen*

Artikel 11 Verbod op nevenwerkzaamheden

De werknemer moet de werkgever inlichten in het geval hij/zij betaalde en/of onbetaalde werkzaamheden voor derden verricht of wil verrichten, op enigerlei wijze handel drijft of wil drijven en/of diensten verleent of wil verlenen. De werkgever kan nevenwerkzaamheden alleen

verbieden op grond van een objectieve reden, zoals opgenomen in de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Artikel 7: 653a BW).

Artikel 22 Werkschema's

Wijziging van werkschema wordt door de werkgever één maand van tevoren schriftelijk aan de betreffende medewerker meegedeeld.

Artikel 28 Functielijst I:

- De RCO (Remote Crane Operator) onderdeel te maken van de functie "KR" zoals in de CAO opgenomen; in het kader van duurzame inzetbaarheid kunnen kraanmachinisten met fysieke beperkingen en bij gebleken geschiktheid tot 5% van de RCO-bezetting worden ingezet als RCO. Deze 5% staat los van de 5%-Regeling in Bijlage V.
- De CA (Crane Assistant) onderdeel te maken van de functie "RW" zoals in de CAO opgenomen.
  De werkzaamheden van de Crane Assistant worden voor juli 2025 in een paritaire werkgroep beschreven.

In dit kader wordt Artikel 28, punt 2, als volgt aangepast:

RW (Radioman Wal en/of Crane Assistant);

KR (Brugkraan machinist en/of Remote Crane Operator en SK).

Met betrekking tot Artikel 28, punt 8. wil ECT het mogelijk maken om dubbele kernfuncties te hanteren. Ten aanzien van medewerkers in dienst voor 1 januari 2025 op vrijwillige basis en ten aanzien van medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2025 verplicht. BK is bindend voor een vast dienstverband.

Hoofdstuk 5 Toeslagen en vergoedingen

Medewerkers die gedurende hun dienst worden ingezet op de wisselwagen ontvangen een toeslag van

€ 12,50 bruto per dag (per 01-01-2025). Als medewerkers gedurende een taak worden ingezet op de wisselwagen wordt deze toeslag voor 50% uitgekeerd. Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing vanaf 1 januari 2026.

Medewerkers die ingezet worden als (reserve) BGS ontvangen vanaf 1 januari 2025 een toeslag van

€ 25,-- bruto per dag. CAO-partijen zijn overeengekomen dat deze toeslag per 1 januari 2026 wordt verhoogd naar € 30,-- per dag en per 1 januari 2027 naar € 35,-- per dag.

Tevens zijn CAO-partijen overeengekomen dat ook voor deze toeslag vanaf 1 januari 2028 de prijsindexeringsregeling van toepassing is.

De Functielijst III – toeslag (Artikel 39) wordt met ingang van 1 januari 2025 geïndexeerd.

De Vergoeding vervanging Meewerkend Voorman TOD (Artikel 40) wordt met ingang van 1 januari 2025 geïndexeerd.

Artikel 44 Reiskostenvergoeding

De incidentele meerkilometervergoeding wordt verstrekt op basis van het door de overheid vastgestelde, fiscaal toelaatbare maximum (EUR 0,23) per 01-01-2025.

Artikel 47 Regeling consignatie:

Ten aanzien van medewerkers voor wie consignatie deel uitmaakt van de functie (of medewerkers voor wie dat in de toekomst met de Ondernemingsraad wordt afgesproken) en die deelnemen aan de OVA-regeling, worden de in het kader van consignatie extra gewerkte uren op een ander moment uitgeroosterd in onderling overleg tussen medewerker en werkgever. De resterende toeslag wordt uitbetaald. Hiermee wordt voorkomen dat de arbeidsduur in de OVA-overeenkomst wordt overschreden en wordt voldaan aan de voorwaarden van S VBPVH.

Artikel 51 Ziektekostenverzekering

ECT vergoedt per medewerker de bijdrage aan de collectieve ziektekostenverzekering van Zilveren Kruis Achmea voor de aanvullende verzekeringen met een maximum van drie sterren.

Artikel 53 Persoonlijk Budget

Artikel 53 Persoonlijk Budget en ECT-Select worden uitgebreid door medewerkers de mogelijkheid te bieden om vanuit het Persoonlijk Budget een extra bedrag in het Netto Havenpensioen in te leggen, zodra het Netto Havenpensioen is ondergebracht bij ASR. Jaarlijks kan middels ECT-Select het saldo van het Persoonlijk Budget worden besteed door een inleg in het Netto Haven Pensioen. De inleg is onderhevig aan wettelijke inhouding van loonheffingen.

Bijlage VII

In Bijlage VII is de bijdrage omschreven die de werkgever afdraagt aan Vakbonden ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. Deze werkgeversbijdrage wordt gecontinueerd.

Ten aanzien van kaderleden die voor internationaal vakbondswerk naar het buitenland gaan, faciliteert ECT dat opgenomen verlofdagen gedurende het verblijf in het buitenland voor de helft door de werkgever worden vergoed.

ECT adviseert haar klanten om een cao overeenkomst aan boord van schepen af te sluiten met de ITF of een door de ITF goedgekeurde cao ter bevordering van de veiligheid aan boord van die schepen, voor zowel de bemanning als de havenmedewerkers.

Werkinstructie kraanteams bij behandeling van Deep-Sea schepen

ECT zal in overleg met de OR de schriftelijke instructie van 2014 met betrekking tot werken met of zonder Radioman dek gaan actualiseren en betrekt hierbij nadrukkelijk de ECT presentatie de Dek Check 2021. Dit dient voor juni 2025 afgerond te zijn.

Aldus overeengekomen en getekend te Ridderkerk op 20 januari 2025,

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

Blad 6
20 januari 2025

Namens FNV, sector Havens

Namens CNV

BIJLAGE XI

ONTZIEREGELING GELEIDELIJKE AFBOUW VAN NACHTDIENSTEN

				Ja	Ja	Ja	Ja
				2 jaar	2 jaar	2 jaar	0 jaar
				24 mnd	12 mnd	0 mnd	0 mnd
Leeftijd[1]	**Nachten in %**	**Nachten per jaar**	**Art 69/70 dagen**	**Arbeidstijd per week**	**Arbeidstijd per week**	**Arbeidstijd per week**	**Arbeidstijd per week**
55	100%	73	7	4,2	4,2	4,2	4,2
56	100%	73	8	4,2	4,2	4,2	4,2
57	100%	73	9	4,2	4,2	4,2	4,2
58	100%	73	10	4,2	4,2	4,2	4,2
59	75%	55	0	4,2	4,2	4,2	4,2
60	75%	55	0	4,2	4,2	4,2	4,2
61	50%	37	0	4,2	4,2	4,2	4,2
62	50%	37	0	4,2	4,2	4,2	4,2
63	25%	18	0	4,2	4,2	4,2	4,2
64	25%	18	0	3,8	4,2	4,2	4,4
65	0%	0	0	3,8	3,8	4,2	4,6
66	0%	0	0	0	4,0	4,0	4,9
67	0%	0	0	0	0	4,0	4,9

[1] Het kalenderjaar waarin deze leeftijd wordt bereikt
[2] Bij deelname worden de artikel 69 - en artikel 70 dagen volledig ingelegd

BIJLAGE XIIA

ESMW 1960

ESMW 1960

	FL-I			FL-II			FL-III		
Dienstjaren	Volcontinu	Dag/Avond	Dag	Volcontinu	Dag/Avond	Dag	Volcontinu	Dag/Avond	Kantoor
1	0,7	0,5	0,5	0,7	0,7	0,7	0,7	0,5	0,3
2	1,4	1,1	1,1	1,4	1,4	1,4	1,5	1,1	0,5
3	2,1	1,6	1,6	2,1	2,1	2,1	2,2	1,6	0,8
4	2,7	2,1	2,1	2,7	2,7	2,7	3,0	2,1	1,1
5	3,4	2,7	2,7	3,4	3,4	3,4	3,8	2,7	1,3
6	4,1	3,2	3,2	4,1	4,1	4,1	4,6	3,2	1,6
7	4,8	3,7	3,7	4,8	4,8	4,8	5,3	3,7	1,9
8	5,5	4,3	4,3	5,5	5,5	5,5	6,1	4,3	2,1
9	6,2	4,8	4,8	6,2	6,2	6,2	6,9	4,8	2,4
10	6,9	5,3	5,3	6,9	6,9	6,9	7,6	5,3	2,7
11	7,5	5,9	5,9	7,5	7,5	7,5	8,4	5,9	2,9
12	8,2	6,4	6,4	8,2	8,2	8,2	9,2	6,4	3,2
13	8,9	6,9	6,9	8,9	8,9	8,9	10,0	6,9	3,5
14	9,6	7,5	7,5	9,6	9,6	9,6	10,7	7,5	3,7
15	10,3	8,0	8,0	10,3	10,3	10,3	11,5	8,0	4,0
16	11,0	8,5	8,5	11,0	11,0	11,0	12,3	8,5	4,3
17	11,7	9,1	9,1	11,7	11,7	11,7	13,0	9,1	4,5
18	12,3	9,6	9,6	12,3	12,3	12,3	13,8	9,6	4,8
19	13,0	10,1	10,1	13,0	13,0	13,0	14,6	10,1	5,1
20	13,7	10,7	10,7	13,7	13,7	13,7	15,4	10,7	5,3
21	14,4	11,2	11,2	14,4	14,4	14,4	16,1	11,2	5,6
22	15,1	11,7	11,7	15,1	15,1	15,1	16,9	11,7	5,9
23	15,8	12,3	12,3	15,8	15,8	15,8	17,7	12,3	6,1
24	16,5	12,8	12,8	16,5	16,5	16,5	18,4	12,8	6,4
25	17,1	13,3	13,3	17,1	17,1	17,1	19,2	13,3	6,7
26	17,8	13,9	13,9	17,8	17,8	17,8	20,0	13,9	6,9
27	18,5	14,4	14,4	18,5	18,5	18,5	20,8	14,4	7,2
28	19,2	14,9	14,9	19,2	19,2	19,2	21,5	14,9	7,5
29	19,9	15,5	15,5	19,9	19,9	19,9	22,3	15,5	7,7
30	20,6	16,0	16,0	20,6	20,6	20,6	23,1	16,0	8,0
31	21,3	16,5	16,5	21,3	21,3	21,3	23,8	16,5	8,3
32	21,9	17,1	17,1	21,9	21,9	21,9	24,6	17,1	8,5
33	22,6	17,6	17,6	22,6	22,6	22,6	25,4	17,6	8,8
34	23,3	18,1	18,1	23,3	23,3	23,3	26,2	18,1	9,1
35	24,0	18,7	18,7	24,0	24,0	24,0	26,9	18,7	9,3
36	24,0	19,2	19,2	24,0	24,0	24,0	27,0	19,2	9,6
37	24,0	19,7	19,7	24,0	24,0	24,0	27,0	19,7	9,9
38	24,0	20,3	20,3	24,0	24,0	24,0	27,0	20,3	10,1
39	24,0	20,8	20,8	24,0	24,0	24,0	27,0	20,8	10,4
40	24,0	21,3	21,3	24,0	24,0	24,0	27,0	21,3	10,7
41	24,0	21,9	21,9	24,0	24,0	24,0	27,0	21,9	10,9
42	24,0	22,4	22,4	24,0	24,0	24,0	27,0	22,4	11,2
43	24,0	22,9	22,9	24,0	24,0	24,0	27,0	22,9	11,5
44	24,0	23,5	23,5	24,0	24,0	24,0	27,0	23,5	11,7
45	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	27,0	24,0	12,0

Vergoeding

Per maand Eerder Stoppen Met Werken:

AOW compensatie (€ 27.276 per jaar in 2025)	€	2.273
Pensioen compensatie (€17.000 per jaar)	€	1.417
Pro rato compensatie per maand:	**€**	**3.690**

De AOW compensatie wordt door de overheid jaarlijks aangepast en de ECT-CAO is volgend hierin.

Spelregels

Medewerkers bouwen per gewerkt dienstjaar ESMW maanden op.

Afhankelijk van de Functielijst en het rooster waarin de medewerker werkzaam is geweest wordt het aantal ESMW maanden bepaald.

Per Functielijst en rooster combinatie is een 'zwaar werken weging' overeengekomen.

Hoe meer dienstjaren in iedere Functielijst-Rooster combinatie, hoe hoger het aantal ESMW maanden.

De opbouw betreft maximaal 27 maanden.

Rekenvoorbeeld

		Dienstjaren	Trede	ESMW
Fl-I	Volcontinu	26	0,7	18,2
	Dag/Avond	0	0,5	0,0
	Dag	0	0,5	0,0
Fl-II	Volcontinu	0	0,7	0,0
	Dag/Avond	0	0,7	0,0
	Dag	0	0,7	0,0
Fl-III	Volcontinu	6	0,7	4,2
	Dag/Avond	4	0,5	2,0
	Kantoor	0	0,3	0,0
Totaal		**36**		**24,4**

BIJLAGE XIIB

ESMW 1960 T/M 1963

ESMW 1961 t/m 1963

	FL-I			FL-II			FL-III		
Dienstjaren	Volcontinu	Dag/Avond	Dag	Volcontinu	Dag/Avond	Dag	Volcontinu	Dag/Avond	Kantoor
1	0,8	0,6	0,6	0,8	0,8	0,8	0,8	0,6	0,3
2	1,5	1,2	1,2	1,5	1,5	1,5	1,5	1,2	0,6
3	2,3	1,8	1,8	2,3	2,3	2,3	2,3	1,8	0,9
4	3,1	2,4	2,4	3,1	3,1	3,1	3,1	2,4	1,2
5	3,9	3,0	3,0	3,9	3,9	3,9	3,9	3,0	1,5
6	4,6	3,6	3,6	4,6	4,6	4,6	4,6	3,6	1,8
7	5,4	4,2	4,2	5,4	5,4	5,4	5,4	4,2	2,1
8	6,2	4,8	4,8	6,2	6,2	6,2	6,2	4,8	2,4
9	6,9	5,4	5,4	6,9	6,9	6,9	6,9	5,4	2,7
10	7,7	6,0	6,0	7,7	7,7	7,7	7,7	6,0	3,0
11	8,5	6,6	6,6	8,5	8,5	8,5	8,5	6,6	3,3
12	9,3	7,2	7,2	9,3	9,3	9,3	9,3	7,2	3,6
13	10,0	7,8	7,8	10,0	10,0	10,0	10,0	7,8	3,9
14	10,8	8,4	8,4	10,8	10,8	10,8	10,8	8,4	4,2
15	11,6	9,0	9,0	11,6	11,6	11,6	11,6	9,0	4,5
16	12,3	9,6	9,6	12,3	12,3	12,3	12,3	9,6	4,8
17	13,1	10,2	10,2	13,1	13,1	13,1	13,1	10,2	5,1
18	13,9	10,8	10,8	13,9	13,9	13,9	13,9	10,8	5,4
19	14,7	11,4	11,4	14,7	14,7	14,7	14,7	11,4	5,7
20	15,4	12,0	12,0	15,4	15,4	15,4	15,4	12,0	6,0
21	16,2	12,6	12,6	16,2	16,2	16,2	16,2	12,6	6,3
22	17,0	13,2	13,2	17,0	17,0	17,0	17,0	13,2	6,6
23	17,7	13,8	13,8	17,7	17,7	17,7	17,7	13,8	6,9
24	18,5	14,4	14,4	18,5	18,5	18,5	18,5	14,4	7,2
25	19,3	15,0	15,0	19,3	19,3	19,3	19,3	15,0	7,5
26	20,1	15,6	15,6	20,1	20,1	20,1	20,1	15,6	7,8
27	20,8	16,2	16,2	20,8	20,8	20,8	20,8	16,2	8,1
28	21,6	16,8	16,8	21,6	21,6	21,6	21,6	16,8	8,4
29	22,4	17,4	17,4	22,4	22,4	22,4	22,4	17,4	8,7
30	23,1	18,0	18,0	23,1	23,1	23,1	23,1	18,0	9,0
31	23,9	18,6	18,6	23,9	23,9	23,9	23,9	18,6	9,3
32	24,7	19,2	19,2	24,7	24,7	24,7	24,7	19,2	9,6
33	25,5	19,8	19,8	25,5	25,5	25,5	25,5	19,8	9,9
34	26,2	20,4	20,4	26,2	26,2	26,2	26,2	20,4	10,2
35	27,0	21,0	21,0	27,0	27,0	27,0	27,0	21,0	10,5
36	27,0	21,6	21,6	27,0	27,0	27,0	27,0	21,6	10,8
37	27,0	22,2	22,2	27,0	27,0	27,0	27,0	22,2	11,1
38	27,0	22,8	22,8	27,0	27,0	27,0	27,0	22,8	11,4
39	27,0	23,4	23,4	27,0	27,0	27,0	27,0	23,4	11,7
40	27,0	24,0	24,0	27,0	27,0	27,0	27,0	24,0	12,0
41	27,0	24,6	24,6	27,0	27,0	27,0	27,0	24,6	12,3
42	27,0	25,2	25,2	27,0	27,0	27,0	27,0	25,2	12,6
43	27,0	25,8	25,8	27,0	27,0	27,0	27,0	25,8	12,9
44	27,0	26,4	26,4	27,0	27,0	27,0	27,0	26,4	13,2
45	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	13,5

Vergoeding

Per maand Eerder Stoppen Met Werken:

AOW compensatie (€ 27.276 per jaar in 2025)	€	2.273
Pensioen compensatie (€17.000 per jaar)	€	1.417
Pro rato compensatie per maand:	**€**	**3.690**

De AOW compensatie wordt door de overheid jaarlijks aangepast en de ECT-CAO is volgend hierin.

Spelregels

Medewerkers bouwen per gewerkt dienstjaar ESMW maanden op.

Afhankelijk van de Functielijst en het rooster waarin de medewerker werkzaam is geweest wordt het aantal ESMW maanden bepaald.

Per Functielijst en rooster combinatie is een 'zwaar werken weging' overeengekomen.

Hoe meer dienstjaren in iedere Functielijst-Rooster combinatie, hoe hoger het aantal ESMW maanden.

De opbouw betreft maximaal 27 maanden.

Rekenvoorbeeld

		Dienstjaren	Trede	ESMW
Fl-I	Volcontinu	26	0,8	20,1
	Dag/Avond	0	0,6	0,0
	Dag	0	0,6	0,0
Fl-II	Volcontinu	0	0,8	0,0
	Dag/Avond	0	0,8	0,0
	Dag	0	0,8	0,0
Fl-III	Volcontinu	6	0,8	4,6
	Dag/Avond	4	0,6	2,4
	Kantoor	0	0,3	0,0
Totaal		**36**		**27,0**

BIJLAGE XIIC

ESMW 1964 T/M 1966

ESMW 1964 t/m 1966

	FL-I			FL-II			FL-III		
Dienstjaren	Volcontinu	Dag/Avond	Dag	Volcontinu	Dag/Avond	Dag	Volcontinu	Dag/Avond	Kantoor
1	0,8	0,6	0,6	0,8	0,8	0,8	0,8	0,6	0,0
2	1,5	1,2	1,2	1,5	1,5	1,5	1,5	1,2	0,0
3	2,3	1,8	1,8	2,3	2,3	2,3	2,3	1,8	0,0
4	3,1	2,4	2,4	3,1	3,1	3,1	3,1	2,4	0,0
5	3,9	3,0	3,0	3,9	3,9	3,9	3,9	3,0	0,0
6	4,6	3,6	3,6	4,6	4,6	4,6	4,6	3,6	0,0
7	5,4	4,2	4,2	5,4	5,4	5,4	5,4	4,2	0,0
8	6,2	4,8	4,8	6,2	6,2	6,2	6,2	4,8	0,0
9	6,9	5,4	5,4	6,9	6,9	6,9	6,9	5,4	0,0
10	7,7	6,0	6,0	7,7	7,7	7,7	7,7	6,0	0,0
11	8,5	6,6	6,6	8,5	8,5	8,5	8,5	6,6	0,0
12	9,3	7,2	7,2	9,3	9,3	9,3	9,3	7,2	0,0
13	10,0	7,8	7,8	10,0	10,0	10,0	10,0	7,8	0,0
14	10,8	8,4	8,4	10,8	10,8	10,8	10,8	8,4	0,0
15	11,6	9,0	9,0	11,6	11,6	11,6	11,6	9,0	0,0
16	12,3	9,6	9,6	12,3	12,3	12,3	12,3	9,6	0,0
17	13,1	10,2	10,2	13,1	13,1	13,1	13,1	10,2	0,0
18	13,9	10,8	10,8	13,9	13,9	13,9	13,9	10,8	0,0
19	14,7	11,4	11,4	14,7	14,7	14,7	14,7	11,4	0,0
20	15,4	12,0	12,0	15,4	15,4	15,4	15,4	12,0	0,0
21	16,2	12,6	12,6	16,2	16,2	16,2	16,2	12,6	0,0
22	17,0	13,2	13,2	17,0	17,0	17,0	17,0	13,2	0,0
23	17,7	13,8	13,8	17,7	17,7	17,7	17,7	13,8	0,0
24	18,5	14,4	14,4	18,5	18,5	18,5	18,5	14,4	0,0
25	19,3	15,0	15,0	19,3	19,3	19,3	19,3	15,0	0,0
26	20,1	15,6	15,6	20,1	20,1	20,1	20,1	15,6	0,0
27	20,8	16,2	16,2	20,8	20,8	20,8	20,8	16,2	0,0
28	21,6	16,8	16,8	21,6	21,6	21,6	21,6	16,8	0,0
29	22,4	17,4	17,4	22,4	22,4	22,4	22,4	17,4	0,0
30	23,1	18,0	18,0	23,1	23,1	23,1	23,1	18,0	0,0
31	23,9	18,6	18,6	23,9	23,9	23,9	23,9	18,6	0,0
32	24,7	19,2	19,2	24,7	24,7	24,7	24,7	19,2	0,0
33	25,5	19,8	19,8	25,5	25,5	25,5	25,5	19,8	0,0
34	26,2	20,4	20,4	26,2	26,2	26,2	26,2	20,4	0,0
35	27,0	21,0	21,0	27,0	27,0	27,0	27,0	21,0	0,0
36	27,0	21,6	21,6	27,0	27,0	27,0	27,0	21,6	0,0
37	27,0	22,2	22,2	27,0	27,0	27,0	27,0	22,2	0,0
38	27,0	22,8	22,8	27,0	27,0	27,0	27,0	22,8	0,0
39	27,0	23,4	23,4	27,0	27,0	27,0	27,0	23,4	0,0
40	27,0	24,0	24,0	27,0	27,0	27,0	27,0	24,0	0,0
41	27,0	24,6	24,6	27,0	27,0	27,0	27,0	24,6	0,0
42	27,0	25,2	25,2	27,0	27,0	27,0	27,0	25,2	0,0
43	27,0	25,8	25,8	27,0	27,0	27,0	27,0	25,8	0,0
44	27,0	26,4	26,4	27,0	27,0	27,0	27,0	26,4	0,0
45	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	0,0

Vergoeding

Per maand Eerder Stoppen Met Werken:

AOW compensatie (€ 27.276 per jaar in 2025)	€	2.273
Pensioen compensatie (€17.000 per jaar)	€	1.417
Pro rato compensatie per maand:	**€**	**3.690**

De AOW compensatie wordt door de overheid jaarlijks aangepast en de ECT-CAO is volgend hierin.

Spelregels

Medewerkers bouwen per gewerkt dienstjaar ESMW maanden op.

Afhankelijk van de Functielijst en het rooster waarin de medewerker werkzaam is geweest wordt het aantal ESMW maanden bepaald.

Per Functielijst en rooster combinatie is een 'zwaar werken weging' overeengekomen.

Hoe meer dienstjaren in iedere Functielijst-Rooster combinatie, hoe hoger het aantal ESMW maanden.

De opbouw betreft maximaal 27 maanden.

Rekenvoorbeeld

		Dienstjaren	Trede	ESMW
Fl-I	Volcontinu	26	0,8	20,1
	Dag/Avond	0	0,6	0,0
	Dag	0	0,6	0,0
Fl-II	Volcontinu	0	0,8	0,0
	Dag/Avond	0	0,8	0,0
	Dag	0	0,8	0,0
Fl-III	Volcontinu	6	0,8	4,6
	Dag/Avond	4	0,6	2,4
	Kantoor	0	0,0	0,0
Totaal		**36**		**27,0**

BIJLAGE XIII **ADDENDUM**

Addendum

Behorende bij het CAO-onderhandelingsresultaat van 22 maart 2021

Hutchison Ports ECT Rotterdam, CNV Vakmensen en FNV Havens hebben op 22 maart 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt t.b.v. de ECT-CAO 2021 – 2024.

Onderhavig addendum is opgesteld om meer comfort te bieden aan CAO-partijen voor wat betreft de afspraken inzake OVA- en eerder stoppen met werken-regelingen.

CAO-partijen zijn OVA-regelingen overeengekomen van maximaal twee jaar waarin 80% wordt gewerkt met 95% salaris en 100% pensioenopbouw voor medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1963.

Met betrekking tot eerder stoppen met werken (ESMW) zijn voor de geboortejaren 1960 t/m 1963 ook afspraken gemaakt. Hierbij is in het kader van eerder stoppen met werken een zwaar werk model van ECT/FNV Havens bepaald conform bijlage III. Voor de geboortejaren 1960 t/m 1963 is afgesproken dat indien de AOW-leeftijd wordt verhoogd, het maximale aantal maanden ESMW gedurende de looptijd van de CAO voor de individuele medewerker daarmee wordt verhoogd.

ECT heeft aangegeven dat mede vanwege het feit dat afspraken worden gemaakt over de geboortejaren die synchroon lopen met de looptijd van de overeengekomen CAO alsook internationale verslagleggingsregels het onmogelijk is om een langlopende afspraak te maken aangaande OVA- en ESMW-regelingen.

Afhankelijk van (toekomstige) wetgeving spreken CAO-partijen middels onderhavig addendum de intentie uit om de afspraken gemaakt inzake OVA- en eerder stoppen met werken-regelingen op dezelfde of vergelijkbare wijze voort te zetten in volgende CAO's. Partijen onderkennen in dit kader dat een verdere stijging van de AOW-leeftijd voor de geboortejaren vanaf 1964 invloed kan hebben op de in volgende CAO's te maken afspraken.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 7 juli 2021,

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

Namens FNV sector Havens

Namens CNV Vakmensen

www.ect.nl