



Linking forward

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Chane Terminals

Zaandam

1 januari 2024 t/m 31 december 2027

Copyright

© 2024 CAO-PARTIJEN

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

Inhoud

Inhoud.....	1
DEFINITIES	3
ARTIKEL 1 - STANDAARD CAO.....	6
ARTIKEL 2 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
ARTIKEL 3 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	6
ARTIKEL 4 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN	7
ARTIKEL 5 - VEILIGHEID EN MILIEU	7
ARTIKEL 6 - AANSTELLING, SCHORSING, ONTSLAG.....	7
ARTIKEL 7 - SALARISREGELING	9
ARTIKEL 8 - TRANSITIEVERGOEDING/ WW/ WGA REPARATIE / NWE ONTSLAG REGELS.....	11
ARTIKEL 9 - WERKGELEGENHEID	12
ARTIKEL 10 - STANDPLAATSEN.....	14
ARTIKEL 11 - PLOEGSTERKTE	14
ARTIKEL 12 - TOESLAGEN.....	15
ARTIKEL 13 - VAKANTIE- EN OVERIGE TOESLAGEN.....	19
ARTIKEL 14 - PENSIOENEN	20
ARTIKEL 15 - REISKOSTENREGELING	21
ARTIKEL 16 - DIENSTROOSTER EN WERKTIDEN	22
ARTIKEL 17 - WERKEN OP EEN ZONDAG OF FEESTDAG	23
ARTIKEL 18 - OVERWERK.....	24
ARTIKEL 19 - VAKANTIEREGELING	26
ARTIKEL 20 - BIJZONDER VERLOF, ONBETAALD VERLOF.....	29
ARTIKEL 21 - ZIEKTE EN RE-INTEGRATIE	31
ARTIKEL 22 - ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	33
ARTIKEL 23 - UITKERING BIJ OVERLIJDEN	33
ARTIKEL 24 - ARBEIDSVOORWAARDEN PARTTIMERS.....	34
ARTIKEL 25 - VERHUISKOSTEN.....	35
ARTIKEL 26 - BELONING SPECIFIEKE TAKEN.....	35
ARTIKEL 27 - STUDIEKOSTENREGELING (inclusief A, B, C en D-regeling)	35
ARTIKEL 28 - AUTOMATISERINGSSTATUUT	38
ARTIKEL 29 - VAKBONDSFACILITEITEN	38
ARTIKEL 30 - DUUR, OPZEGGING, WIJZIGING EN VERLENGING VAN DE C.A.O.	39
ARTIKEL 31 - SOCIALE INNOVATIE.....	40
ARTIKEL 32 - HARDHEIDSCLAUSULE.....	40

BIJLAGE 1 – LOONGEBOUW PER 1 JANUARI 2024	42
BIJLAGE 2 - PENSIOEN	43
BIJLAGE 3 – PENSIOEN KOOLE	48
BIJLAGE 4 – FUNCTIELIJST	51
BIJLAGE 5 - BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING	54
BIJLAGE 6 - BEOORDELINGSYSTEMATIEK	55
-6A - Ontwikkel- & beoordelingscyclus	55
-6B - Gedragscompetenties	55
-6C - Voortgangsgesprekken	55
-6D - Eindejaargesprekken	55
BIJLAGE 7 - SOCIAALPLAN	56
BIJLAGE 8 - PENSIOEN REGLEMENT	59

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST CHANE TERMINALS

DEFINITIES

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever / bedrijf	CTB1 (v/h Koole Terminals B.V.) CTAM (v/h Koole Tankstorage Amsterdam B.V.) CTBH (v/h Koole Tankstorage Botlek B.V.) CTGE (v/h Koole Tankstorage II B.V.) CTNM (v/h Koole Tankstorage Minerals B.V.) CTNI (v/h Koole Tankstorage Nijmegen B.V.) CTPE (v/h Koole Tankstorage Pernis B.V.) CTVO (v/h Koole Tankstorage Vondelingenplaat B.V.) CTZA (v/h Koole Tankstorage Zaandam B.V.) Per 1 januari 2025 zullen ook CTWE (Chane Terminal Welplaat B.V., voorheen Maastank Terminal B.V.) en CTWH (Chane Terminal Westerhoofd B.V., voorheen Alkion Terminal Amsterdam B.V.) onder de Chane CAO vallen. De specifieke afspraken die hiervoor zijn gemaakt, zijn per onderwerp afzonderlijk opgenomen in de CAO-tekst.
Vakverenigingen	FNV Havens CNV
Werknemer	De persoon in dienst van de werkgever ingedeeld in de functieklassen A t/m K. De persoon in dienst van werkgever, die met betrekking tot de in deze cao vermelde bepalingen als werknemer wordt beschouwd.
Direct leidinggevende	Leidinggevend van bedrijfsonderdelen c.q. afdelingen, die door de directie als zodanig zijn aangewezen.
Dienst	Een aaneengesloten periode, waarin volgens het dienstrooster wordt gewerkt en wel: - exclusief de vastgestelde pauzes gedurende die periode voor de vaste dagdienst; - inclusief de vastgestelde pauzes gedurende die periode voor de continu diensten.
Dienstrooster	Een regeling, die aangeeft op welke tijdstippen bepaalde groepen werknemers hun werkzaamheden aanvangen, eventueel onderbreken en beëindigen.
Dienstverband	De duur van de arbeidsovereenkomst.
Deeltijd	De bij schriftelijke overeenkomst met de werkgever vastgestelde arbeidstijd, die dagelijks of wekelijks minder bedraagt dan genoemd in artikel 16.2 en waarvoor een beloning naar evenredigheid wordt vastgesteld op basis van de salarisschaal.
Dag	Een kalenderdag (van 00.00 uur tot 24.00 uur).
Week	Een tijdvak van 7 dagen.
Maand	Een kalendermaand.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST CHANE TERMINALS

Functieclassificatie	Het bij werkgever van toepassing zijnde systeem (ORBA) gebaseerd op indeling van functies in de functieklassen met daaraan gekoppeld de salarisbandbreedten op basis van ORBA punten.
Functieklasse	Een groep van functies, die volgens dezelfde salarisbandbreedte beloond wordt.
Maandsalaris	Het bruto maandsalaris zonder toeslagen.
13 ^{de} maand	1 extra bruto maandsalaris.
Maandinkomen	Het maandsalaris en de eventuele toeslagen (incl. warme PT's).
Warme PT	Een PT waarover APC, initieel, vakantietoeslag, 13 ^{de} maand, en pensioen gegeven wordt.
Lauwe PT	Een PT waarover APC en initieel gegeven wordt.
Mt-lid	Het directielid dat verantwoordelijk is voor een bepaalde afdeling.
Uursalaris	Het maandsalaris gedeeld door 156 om het uurloon voor overwerk vast te stellen.
Ondernemingsraad	Overlegorgaan binnen de onderneming, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
Partner	Diegene waarmee de werknemer gehuwd is, dan wel waarmee de werknemer een wettelijk geregistreerde partnerrelatie heeft of notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst heeft.
Waardebepaling dag	Voor de waarde van een dag wordt de volgende rekenmethode aangehouden: $3/65 \times$ maandsalaris. Dit komt overeen met 0,38% dagdienst, 0,43% twee ploegendienst/ semi continu en vol continu 4,61%. Bij uitbetaling van verlofdagen worden ook toeslagen uitbetaald en zal dus op basis van maandinkomen worden berekend. Voor alle ex -Odfjell medewerkers geldt een percentage van 4,61% voor alle dagen.
Voltijd dienstverband	Een dienstverband met een arbeidstijd van 40 uur per week (hiervan uitgezonderd een afgesloten groep CTBH (v/h KTB) zoals opgenomen in artikel 16). Voor de continudienst geldt een arbeidstijd (inclusief pauze) van gemiddeld 34,2 uur per week.
Deeltijd dienstverband	Een dienstverband met een arbeidstijd van minder dan gemiddeld 40 uur per week of gemiddeld 34,2 uur per week (continudienst) waarvoor de bepalingen van deze cao evenredig worden toegepast
Dienstrooster	De regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt
Spil	Een cyclus van dagdienst en/of avonddienst en/of nachtdienst en vrije dagen tezamen.
Twee ploegendienst/ semi- ploegendienst	In de twee ploegendienst wordt maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 23.00 uur gewerkt.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST CHANE TERMINALS

Arbeidstijd	De tijd gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden uitvoert.
Pauze	Een niet doorbetaalde onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd.
RV	Roostervrije dag die tenminste 24 uur duurt.

ARTIKEL 1 - STANDAARD CAO

- 1.1 Deze cao is een standaard cao. Dat betekent dat op generlei wijze mag worden afgeweken van de bepalingen die in deze cao zijn opgenomen, tenzij dit bij een artikel expliciet in de cao is vermeld. Ten aanzien van arbeidsvoorwaarden die niet in de cao zijn geregeld of vastgelegd, geldt dat geen regelingen zullen worden getroffen anders dan in overleg met de als partij bij deze cao betrokken vakbonden. Eventuele aanvullingen op of wijzigingen van deze cao gaan in, zodra deze door alle cao partijen zijn ondertekend, aan de cao zijn gehecht en bekend zijn gemaakt aan de werknemers op wie de cao van toepassing is c.q. aan de leden van de vakbonden die partij zijn bij de cao. De werkingsfeer van de cao geldt voor alle werknemers in dienst van de werkgever die een functie vervullen uit het functieraster (bijlage 4) of een nieuw te creëren functie tot een max.van 215 ORBA-punten.

ARTIKEL 2 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

- 2.1 Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst.
- 2.2 De werkgever is verplicht bij het sluiten van iedere individuele arbeidsovereenkomst met een werknemer, deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing te verklaren en aan de werknemer een exemplaar van deze overeenkomst uit te reiken.
- 2.3 De werkgever verbindt zich gedurende de duur van de Collectieve Arbeidsovereenkomst om geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
- 2.4 De werkgever verbindt zich geen actie te voeren of te bevorderen, die ten doel heeft wijziging te brengen in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
- 2.5 De werkgever verplicht zich om de (COR)-ondernemingsraden / PVT's te laten functioneren conform de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden.
- 2.6 In afwijking van artikel 7:628.1 B.W. is de werkgever niet gehouden het loon aan de werknemer te betalen over uren, gedurende welke geen arbeid wordt verricht ten gevolge van invoering door de werkgever van een verkorte werkweek, ook niet na het verstrijken van de termijn zoals in artikel 7:628.5 B.W. genoemd.
- 2.7 Wanneer de werkgever overgaat tot het invoeren van een verkorte werkweek als bedoeld in artikel 2.6 zal hij daarvan tijdig aan de vakverenigingen en aan de ondernemingsraad mededeling doen.
- 2.8 Invoering van een verkorte werkweek als bedoeld in artikel 2.6, geschiedt met inachtneming van artikel 8 tot en met 10 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.
- 2.9 Indien de desbetreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd, zullen de werkgever en de vakverenigingen overleg plegen over een herziening van de in artikel 2.6, 2.7 en 2.8 getroffen regeling.

ARTIKEL 3 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

- 3.1 De werknemer is gehouden om bij het aangaan van het dienstverband met de werkgever een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarvan deze Collectieve Arbeidsovereenkomst een onderdeel vormt.

- 3.2 De werknemer is steeds gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever naar zijn beste kunnen te behartigen, ook indien geen speciale opdracht daartoe is gegeven en om alle in het bedrijf aanwezige materialen, veiligheidsmiddelen, machines, gebouwen en dergelijke met zorg te behandelen.
- 3.3 De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever redelijkerwijs opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- 3.4 Voor zover deze schade kunnen berokkenen aan de belangen van de werkgever, dient voor het verrichten van betaalde werkzaamheden voor derden, dan wel voor een zelfstandige bedrijfsuitoefening, uitdrukkelijk schriftelijk toestemming door de werkgever te worden verleend.
- 3.5 De werknemer is mede verantwoordelijk voor de handhaving van orde, veiligheid, moraliteit, reinheid en een goede sfeer in het bedrijf en is verplicht de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven, na te leven.

ARTIKEL 4 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

- 4.1 De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen te zullen bevorderen, dat hun leden het in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst bepaalde getrouwelijk zullen nakomen.

ARTIKEL 5 - VEILIGHEID EN MILIEU

- 5.1 Alle werknemers zijn verantwoordelijk voor het naleven van de beleidsverklaring Kwaliteit, Veiligheid, Gezondheid en Milieu, de kwaliteit van hun werk, naleving van de procedures en instructies en hun handelen. Om dit te realiseren, zal het bedrijf voldoende middelen ter beschikking stellen. Chane Terminals B.V. vraagt en stimuleert een actieve rol van haar werknemers door informatievoorziening, opleiding, instructies en waar nodig correctieve maatregelen.
Alle werknemers zijn verplicht (bijna) ongevallen, milieu-incidenten en schades te melden.
Ook zal Chane Terminals B.V. ontwikkelingen die gericht zijn op verdere verbetering stimuleren.
- 5.2 Stichting Veilige Haven / Veiligheidscertificaat Haven
De werkgever zal jaarlijks op basis van een te ontvangen factuur € 100,00 bruto per werknemer waarop deze cao van toepassing is, bijdragen aan de Stichting Veilige Haven. De werkgever verstrekt op verzoek een opgave van het aantal werknemers per 1 januari van het kalenderjaar. Chane zal binnen de looptijd van de cao alle operationele werknemers het VCH laten halen. Chane stemt in dat het beheer van de veiligheidscertificaten (registratie) door de Stichting Veilige Haven (SVH) zal worden gevoerd.

Chane overlegt met SVH over het verlagen dan wel schrappen van de huidige bijdrage aan de SVH en deelname aan de VCH-trainingen. Cao partijen accepteren de uitkomst van dit gesprek en de gevolgen die het heeft voor het huidige artikel 5.2 in de cao Chane (2024 - 2027).

ARTIKEL 6 - AANSTELLING, SCHORSING, ONTSLAG

- 6.1 De individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer, hierna te noemen 'arbeidsovereenkomst', kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

- 6.2 De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, van rechtswege en zonder dat daartoe enige opzegging vereist is, op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand waarin de werknemer op grond van de voor hem/haar van toepassing zijnde pensioenregeling, pensioengerechtigd wordt, dan wel de individuele AOW leeftijd.
- 6.3 Voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan kan op kosten van de werkgever een aanstellingskeuring plaatsvinden, voor zover dit wettelijk tot de mogelijkheden behoort. De werkgever wijst hiertoe een geneeskundige aan.
- 6.4 Het dienstverband wordt schriftelijk bevestigd in een arbeidsovereenkomst. Daarin wordt tenminste vermeld:
- de datum van indiensttreding
 - de duur van het dienstverband
 - het maandsalaris
 - de functie en functieklasse
 - proeftijd
 - plaats van de functie in de organisatie (rapportagelijijn)
 - aantal maanden salaris per jaar
 - vakantierechten per jaar plus regeling voor het jaar van indiensttreding
 - opname in het pensioenfonds en bepaling pensioenregeling
 - opsomming secundaire arbeidsvoorwaarden
 - (collectieve) ziektekostenverzekering
 - functiebeschrijving conform ORBA
- 6.5 Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan, kan de maximale duur van de keten van arbeidsovereenkomsten tezamen 18 maanden zijn, waarna het dienstverband van rechtswege zal worden beëindigd of zal worden omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uiteraard kan ook direct gekozen worden om een onbepaalde tijd contract te geven.
- 6.6 Bij indiensttreding tekent iedere werknemer een arbeidsovereenkomst waarin de werknemer verklaart een exemplaar van de Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben ontvangen en zich met de inhoud daarvan te verenigen.
- 6.7 De door de werkgever in acht te nemen wettelijke opzegtermijn bedraagt:
- Indien het dienstverband korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand.
 - Indien het dienstverband vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden.
 - In het dienstverband tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden.
 - Indien het dienstverband vijftien jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.
- De door de werknemer in acht te nemen wettelijke opzegtermijn bedraagt één maand.
De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de opzegging plaatsvindt.
- 6.8 Wanneer een werknemer gedurende een onafgebroken periode van 104 weken arbeidsongeschikt is, wordt verwezen naar artikel 21.
- 6.9 Wanneer de werkgever oordeelt dat de werknemer zijn verplichtingen in ernstige mate niet is nagekomen, kan hij de werknemer schorsen. Binnen 36 uur (weekeinden en feestdagen uitgezonderd)

na het aanzeggen van de schorsing dient een onderzoek te zijn ingesteld. Het onderzoek zal uiterlijk 2 weken na de schorsing worden afgerond en de werkgever zal dan of de schorsing opheffen of het dienstverband op grond van de bepalingen uit het B.W. (dringende reden) beëindigen. Gedurende de schorsing zal het maandinkomen worden doorbetaald.

- 6.10 Bij aanname van personeel zullen voormalig werknemers, die eerder om bedrijfseconomische reden ontslagen werden en opnieuw solliciteren, als eersten voor de vacature in aanmerking komen, tenzij zij niet voldoen aan de functie-eisen. Dit geldt echter niet indien de dienstbetrekking bij Chane meer dan één jaar is verlopen.
Daarbij zal, rekening houdend met de geschiktheid voor de beschikbare functie, voorrang worden gegeven aan hen, die vroeger een langer dienstverband hebben gehad boven hen, die een korter dienstverband hebben gehad.
- 6.11 Een werknemer heeft het recht om in deeltijd te (gaan) werken, in een schriftelijke overeenkomst worden de werkuren en werkdagen vastgelegd in overleg met werknemer en werkgever.

ARTIKEL 7 - SALARISREGELING

- 7.1 De (individuele) salarissen en salarisschalen worden aangepast met een loonsverhoging per:
- 1 januari 2024: 0% naast APC;
 - 1 januari 2025: eenmalige uitkering van €1500 bruto naast APC. Deeltijd medewerkers krijgen de eenmalige uitkering naar rato. Medewerkers die op of na 1-10-2024 in dienst zijn gekomen, komen niet in aanmerking voor deze eenmalige vergoeding.
 - 1 januari 2026: eenmalige uitkering van €1500 bruto naast APC. Deeltijd medewerkers krijgen de eenmalige uitkering naar rato. Medewerkers die op of na 1-10-2025 in dienst zijn gekomen, komen niet in aanmerking voor deze eenmalige vergoeding.
 - 1 januari 2027: 1,0 % initieel naast APC. Medewerkers die op of na 1-10-2026 in dienst zijn gekomen, komen niet in aanmerking voor deze initiële verhoging.

- 7.2 Werknemers hebben een 13^{de} maand ter grootte van 1 bruto maandsalaris dat als 1/12^{de} deel maandelijks wordt uitbetaald.

De 13^{de} maand wordt separaat op de loonstrook vermeld in plaats van onderdeel uit te maken van het basissalaris (i.e. 13^{de} maand op loonstrook van Chane werknemers op wie de Chane cao 2014-2018 van toepassing was wordt op de loonstrook uit basismaandsalaris gehaald en separaat vermeld op de loonstrook. Voor deze gesloten groep medewerkers is de 13^e maand pensioengevend en telt mee voor APC, initieel, de procentuele beoordelingsverhoging en ploegentoeslag en vakantiegeld).

Voor de medewerkers van CTWP (v/h Maastank) geldt dat de 13e maand in vier stappen wordt ingevoerd:

- 2% is van toepassing vanaf 1 juli 2024;
- 4% vanaf 1 januari 2025
- 6% vanaf 1 januari 2026
- 8,33% (= volledig) vanaf 1 januari 2027.

De 13e maand wordt maandelijks uitbetaald.

- 7.3 Aan de werknemer in dienst van CTNM (v/h KTM) met een aanbieding en/of contract van NOVA en de medewerkers van KTA (voor april 2014), KTN (voor 1 april 2009) en KTZ (voor 1 april 2009) wordt in totaal 1 additioneel maandsalaris toegekend evenredig verdeeld over de looptijd van de cao conform

onderstaande staffel, voor zover er geen 13^{de} maand zat opgenomen in het salaris voor overgang. Bovengenoemde zal als 1/12^{de} maandelijks worden uitbetaald. Deze werknemer ontvangt geen eenmalige uitkering van € 500,00 zoals hieronder vermeldt.

Vanaf 1 januari 2019 is de additionele maand per jaar 2,70%

Vanaf 1 januari 2020 is de additionele maand per jaar 4,33%

Vanaf 1 januari 2021 is de additionele maand per jaar 6,00%

Vanaf 1 januari 2022 is de additionele maand per jaar 7,60%

Vanaf 1 januari 2023 is de additionele maand per jaar 8,33%

7.4 KTB reparatie/ € 500 uitkering

In de maand november van elk jaar krijgen de werknemers in dienst voor 1 januari 2019, die geen additionele maand opbouwen of opgebouwd hebben onder artikel 7.3, een eenmalige uitkering van € 500,00 netto per jaar. Deze zal indien mogelijk vanuit de werkkostenregeling worden gefinancierd. Dit is een gesloten regeling.

7.6 De toepasselijke salarisbandbreedtes per functie worden vastgesteld op basis van het overeengekomen functieclassificatiesysteem (ORBA).

7.7 Het functieclassificatiesysteem bestaat uit 12 salarisbandbreedten, die corresponderen met de functieklassen van het functiewaarderingssysteem. De onder de werkingssfeer van deze cao vallende functies worden met behulp van het functieclassificatiesysteem voor functiewaardering in 1 van de salarisbandbreedten ingedeeld.

7.8 Bij elke functieklassie behoort een salarisbandbreedte, terwijl de functieklassie en de salarisbandbreedte gezamenlijk de salaristabel vormen. Zie bijlage 1.

7.9 Indexering (APC, Automatische Prijs Compensatie)

Halfjaarlijks worden de maandsalarissen geïndexeerd op:

- 1 juli (referentieperiode 1 oktober tot en met 31 maart, het voorlopige cijfer april wordt dan in de lonen en loongebouw verwerkt), en
- 1 januari (referentieperiode 1 april tot en met 30 september, het voorlopige cijfer oktober wordt dan in de lonen en loongebouw verwerkt).

Uitgangspunt is de CBS-consumentenprijsindex, reeks "alle huishoudens afgeleid". Wanneer de indexering negatief is zal deze niet worden toegepast, maar in mindering worden gebracht op toekomstige verhogingen. Deze indexering is niet aan een maximum gebonden.

7.10 Toepassing salarisregeling

7.10.1 Het minimum maandsalaris van de salarisbandbreedte, waarin men is aangesteld, zal in principe worden toegepast bij indiensttreding, evenals bij aanstelling in een nieuwe functie. Hiervan kan echter worden afgeweken, indien naar het oordeel van de werkgever de werknemer bij aanstelling of bij indiensttreding een zodanige ervaring inbrengt die aanstelling boven het minimum maandsalaris verantwoord maakt.

7.10.2 Om door de open loonschaal te groeien komt men op basis van de jaarlijkse beoordeling in aanmerking voor een procentuele salarisverhoging. Deze verhoging is afhankelijk van het beoordelingsresultaat:

Uitkomst van uw individuele eindejaar beoordeling		Procentuele verhoging
E	Uitstekend	4,25%
D	Zeer goed	3,50%
C	Voldoende/goed	3,00%
B	Matig	0,50%
A	Onvoldoende	0,00%

Het percentage zal over het voor de werknemer geldende salaris berekend worden. Indien in enig jaar geen beoordeling heeft plaatsgevonden, wordt de beoordeling geacht C - Voldoende/Goed te zijn geweest.

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

Bij een bevordering naar een hogere functie zal men worden ingedeeld in de , voor de functie geldende, (hogere) schaal en vervolgens 5% hoger ingeschaald worden. Bij een aanpassing naar een lagere functie zal men eveneens worden ingedeeld in de, voor de functie geldende, (lagere) schaal.

Promoties naar een hogere functie kunnen eerst dan plaatsvinden indien de werknemer aan de eisen voldoet, die aan de hogere functie worden gesteld; één en ander op voorstel van de betrokken leidinggevende.

Ontwikkelt een werknemer die maar kort in dienst is dan wel kort in (nieuwe) functie benoemd is zich zodanig dat hij binnen de gebruikelijke termijn van 2 á 3 jaar verwacht wordt over de vereiste kennis, vaardigheden en competenties te beschikken dan is de norm een C-beoordeling. De beoordelingsverhoging vindt plaats op voorwaarde dat de werknemer in het betreffende jaar vóór 1 september in dienst is getreden.

Uitgangspunt is dat de functie allround operator functieklassse F (90-109,5 ORBA-punten) heeft.

Indien een werknemer als gevolg van de functieclassificatie in een lagere functieklassse komt en hij wordt daardoor bovenschallig, dan zal het bovenschallige deel worden uitgedrukt in een PT. Deze toeslag wordt bevroren gedurende de looptijd van de cao, wel wordt pensioenopbouw, vakantietoeslag en 13^{de} maand betaald.

Op basis van de jaarlijkse beoordeling kan in januari een procentuele verhoging plaatsvinden van het voor de werknemer dan geldende salarisbedrag per 31 december van een kalenderjaar. De procentuele verhoging eindigt op het moment dat de werknemer het eindsalaris van de betreffende salarisschaal heeft bereikt.

ARTIKEL 8 – TRANSITIE VERGOEDING/WW/WGA REPARATIE

- 8.1 Indien de arbeidsovereenkomst van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de looptijd van deze cao op initiatief van Chane Terminals door (1) opzegging door Chane, (2) ontbinding of (3) met wederzijds goedvinden eindigt, wegens redenen als omschreven in artikel 7: 669 lid 3 sub a BW, kent Chane de werknemer een ontslagvergoeding toe bij uitdiensttreding, behoudens disfunctioneren of diefstal. Deze ontslagvergoeding bedraagt op basis van een fulltime dienstverband €

6.000 bruto per dienstjaar, inclusief vooraf daartoe overeengekomen WW-reparatie en exclusief scholingen (€ 5.000 p.p.) en mobiliteit (€ 7.500 p.p.). Deze budgetten komen in een collectieve Chane-pot en worden, in samenspraak met de vakbonden, beschikbaar gesteld aan betrokken werknemers. Bij een parttime dienstverband worden bovengenoemde bedragen pro rata uitgekeerd c.q. beschikbaar gesteld. Indien en voor zover u recht heeft op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in de ontslagvergoeding. Cumulatie van de ontslagvergoeding en de transitievergoeding is derhalve uitgesloten.

Bij ziekte zal bij blijvende afkeuring over het afgekeurde deel naar rato de transitievergoeding conform deze ontslagvergoeding plaatsvinden.

8.2 WW-reparatie

Ten aanzien van de vergoeding zoals opgenomen in 8.1, heeft Chane in het kader van de reparatie WW de transitievergoeding van € 6.000 aangepast naar € 6.500 per dienstjaar. Chane neemt de loongerelateerde WGA voor haar rekening.

8.3 Niet korten

Als de overheid besluit dat het in mindering brengen van kosten mogelijk is, zal Chane in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Deze afspraak betreft kosten die door Chane zijn gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van werknemers, op komende transitievergoedingen dan wel uitkeringen op basis van de kantonrechterformule al dan niet exact afgeleid hiervan. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele werknemers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen).

ARTIKEL 9 - WERKGELEGENHEID

9.1 Chane garandeert, behoudens disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudingen, ontslag op staande voet en diefstal gedurende de 4 jaar t.w. 1 januari 2024 t/m 31 december 2027 de werkgelegenheid voor alle cao-werknemers die op 1 januari 2024 in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Indien zich significant verslechterende bedrijfseconomische omstandigheden (25% minder productie ten opzichte van een moment in de voorafgaande periode van 24 maanden) of organisatiewijzigingen voordoen, dan zal Chane trachten om via collegiale uitleen en het stopzetten van inhuur van extern personeel ontslag te voorkomen. Indien deze maatregelen ontoereikend zijn, zal Chane in overleg treden over aanvullende maatregelen, waarbij het beëindigen van dienstverbanden per een eerdere datum dan de einddatum van de looptijd van de cao als mogelijkheid besproken kunnen worden. In dat geval zullen sociale gevolgen worden opgevangen conform sociaal plan.

9.2 Halfjaarlijks zullen aan de ondernemingsraad en de erkende werknemersorganisaties gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt van de totale personeelsbezetting per functiegroep. Eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht. Tevens zal tussen werkgever en vakbonden de instroom van werknemers en de mogelijkheden voor specifieke groepen besproken worden.

9.3 De werkgever is verantwoordelijk voor tijdige vervanging van personeel, zodat bij uitstroom van personeel voldoende ervaring en capaciteit in de organisatie wordt gewaarborgd. Vakbonden zullen over de voortgang worden geïnformeerd. Daarnaast zal Chane Terminals B.V. contacten met onderwijsinstellingen intensiveren en relevante stageplaatsen ter beschikking stellen.

- 9.4 De werkgever zal eenmaal per jaar met de erkende vakorganisaties overleg voeren over de organieke sterkte en deze daarna vaststellen. De ontwikkelingen in de werkgelegenheid in sector en bedrijf zullen hierbij worden betrokken. Tevens zullen de vakorganisaties eenmaal per jaar worden geïnformeerd over de effectieve sterkte. Tevens zal tussen werkgever en vakbonden de instroom van werknemers en de mogelijkheden voor specifieke groepen besproken worden.
- 9.5 De ondernemingsraad en vakbonden zullen worden geïnformeerd betreffende het wervingsbeleid.
- 9.6 Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen en collectief ontslag zijn zaken die besproken worden in de ondernemingsraad. Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de contracterende werknemersorganisaties eveneens tijdig tevoren worden geïnformeerd en in staat worden gesteld advies te geven of het sociaalplan welke in de bijlage 7 staat in werking te laten treden.
- 9.7 Ten aanzien van gehandicapten en mogelijk andere zwakke groeperingen in de onderneming zal - mede op basis van adviezen van de Arbodienst - zoveel mogelijk worden getracht te tewerkstellen, dat dezen in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
- 9.8 Vacaturemeldingen zullen in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaats hebben, vervolgens bij UWV WERKBedrijf en buiten de onderneming.
- 9.9 Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor iedereen in het arbeidsproces te bevorderen, ongeacht huidskleur, geslacht, handicap of seksuele voorkeur. Deze kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij de selectie, werving, opleiding- en loopbaanbegeleiding van de werkgever. Ook zal de werkgever indien mogelijk extra inspanningen verrichten om tewerkstelling van een kandidaat uit de doelgroep mogelijk te maken. Hierbij valt onder andere te denken aan een aangepaste werkplek voor een werknemer met een handicap. Binnen het periodieke overleg tussen werkgever en vakverenigingen vormt het doelgroepenbeleid een punt van bespreking.
- 9.10 Indien overgegaan wordt tot het tijdelijk inlenen van operationeel personeel van derden, zullen hieraan dezelfde kwaliteitseisen gesteld worden als aan eigen personeel. Voor de inhuur van werkzaamheden, zowel operationeel als kantoor, geldt een maximaal percentage van 15% van de vastgestelde organieke sterkte zoals benoemd in artikel 9.4 (CAPEX uitgezonderd).
- 9.11 Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te voorkomen.
- 9.12 Het beleid in de onderneming is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden die tot de kernactiviteit van de onderneming moeten worden gerekend, door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd.

Werkzaamheden welke in het kader van dit artikel niet tot de kernactiviteit van de onderneming wordt gerekend zijn:

- kantine-exploitatie
- bewakingsdienst
- schoonmaakdienst
- nieuwbouw- en vervangingswerkzaamheden

- schoonmaken van tanks
- specialistische inspectie
- schilderwerken van grote omvang
- zeer specialistische IT werkzaamheden

9.13 Chane streeft ernaar geen onderscheid te maken tussen uitzendkrachten en werknemers. De bepalingen ten aanzien van de onderstaande elementen van de arbeidsvoorwaarden geregeld in deze cao zijn ook van toepassing op uitzendkrachten vanaf de aanvang van de uitzendovereenkomst:

- Basis maandsalaris en salarisaanpassing;
- Onregelmatigheids- en overwerktoeslag;
- Tegemoetkoming kosten woon/werk verkeer;
- Moeten ook in het bezit zijn van een VCH (binnen Operations)

Chane huurt alleen in bij bedrijven die door de vakbonden zijn erkend als uitleenbedrijven en waarmee een cao is met FNV Havens en/ of CNV Vakmensen sector Havens.

ARTIKEL 10 - STANDPLAATSEN

- 10.1 Voor al het personeel van CTPE (v/h KTP) geldt de terminal als de standplaats.
Voor al het personeel van CTNM (v/h KTM) geldt de terminal als de standplaats.
Voor al het personeel van CTBH (v/h KTB) geldt de terminal als de standplaats.
Voor al het personeel van CTGE (v/h KTB II) geldt de terminal als de standplaats.
Voor al het personeel van CTZA (v/h KTZ) geldt de terminal als de standplaats.
Voor al het personeel van CTNI (v/h KTN) geldt de terminal als de standplaats.
Voor al het personeel van CTAM (v/h KTA) geldt de terminal als de standplaats.
Voor al het personeel van CTVO (v/h KTV) geldt de terminal als de standplaats.
Voor al het personeel van CTHO en CTB1 (v/h KTT) geldt het kantoor in Zaandam of Rotterdam als de standplaats.
Voor al het personeel van CTWE geldt de terminal als de standplaats.
Voor al het personeel van CTWH geldt de terminal als de standplaats.

Standplaats wijzigingen kunnen alleen wijzigen met goedkeuring van de werknemer.

Mocht een werknemer tijdelijk op een andere terminal dan zijn eigen standplaats te werk worden gesteld in hetzelfde rooster dan mag dit maar voor een periode van maximaal zes maanden in een jaar. Geldt alleen voor groot Rotterdam (CTPE, CTNM, CTBH, CTGE, CTVO en CTWE). Na de afgesproken periode maakt werknemer aanspraak op zijn oude positie en standplaats.

ARTIKEL 11 - PLOEGSTERKTE

- 11.1 Chane zal te allen tijde zorgdragen voor een ploegbezetting welke tenminste voldoet aan veiligheidsbezetting waaronder tenminste in elke ploeg een shiftleader/shiftmanager en field coördinator (ploegtrekker) in de ploeg aanwezig is.

Chane stelt werknemers in de gelegenheid om vakantiedagen op te nemen waarbij de werkgever rekening houdt met de (operationele) veiligheid.

ARTIKEL 12 - TOESLAGEN

12.1 Ploegentoeslag

Aan de werknemer, die volgens het voor hem geldende dienstrooster in continudienst werkt, wordt, naast het maandsalaris, in continudienst een toeslag van 30% van het maandsalaris toegekend.

Aan de werknemer, die volgens voor hem geldende dienstrooster in een twee ploegendienst / semi continudienst werkt, wordt een toeslag van 13% toegekend.

Stand-by dienst

Voor wat betreft de stand-by regeling voor het CCC geldt:

- 12.5% vergoeding, deze 12,5% is pensioengevend;
- 1 compensatie dag voor het werken op de zaterdag en de zondag (deze dag bij voorkeur op te nemen op de eerstvolgende vrijdag na het weekend;
- er worden geen overuren geschreven voor de gewerkte tijden op zaterdag en de zondag tussen 09.00-17.00 uur;
Buiten de hiervoor genoemde uren kan er wel overwerk geschreven worden voor de gewerkte uren op de reeds overeengekomen wijze;
- CCC-officers kunnen en mogen in onderling overleg en onderling akkoord een gehele dienst of gedeelten van diensten ruilen;
- Aanvang middagdienst 14.30 uur;
Aanvang ochtenddienst 07.00 uur;
- Zoals gebruikelijk wordt de stand-by dienst op zaterdag en de zondag vanaf huis verzorgt;
- Nominatie procedure blijft onveranderd van kracht;

Voor de medewerkers van CTWP (v/h Maastank) geldt dat per 1 juli 2024 de ploegentoeslag van de 5-ploegendienst wordt verhoogd van 25% naar 30%, conform de Chane cao.

12.2

Stand-by uren zijn alle uren waarin de werknemer op basis van een daartoe opgesteld rooster beschikbaar of bereikbaar is voor het bedrijf buiten zijn vastgestelde werktijden. De werknemer die stand-by is, is verplicht om aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. Werknemers die vanuit hun functie stand-by diensten lopen ontvangen een vergoeding van € 350 per volledige stand-by week (7 aaneengesloten dagen). In geval van opkomst (dit is zodra je aan de werkzaamheden begint ongeacht de locatie) geldt de overwerktoeslag conform schema 1 zoals opgenomen in de overwerkregeling artikel 18. Deze standbytoeslag is pensioengevend.

Voor de KTB werknemers in dienst voor 1 januari 2019 geldt dat zij de voor hun geldende stand-by toeslag behouden met een minimum van € 350,00. Deze standbytoeslag is pensioengevend.

Voor KTA geldt dat de werknemers gemiddeld tweemaal per maand een weekend stand-by zijn, hiervoor krijgen zij € 250,00 per maand. Bij opkomst gelden de gewone overwerkvergoedingen. Deze standbytoeslag is pensioengevend.

Daarnaast ontvangt de werknemer een reisuur en een vergoeding voor de gereden kilometers op basis van € 0,23 netto per kilometer voor de afstand woon-werk conform de geldende belastingregeling voor reiskostenvergoeding.

Over de rooster gebonden stand-by vergoeding wordt vakantiegeld berekend en pensioen opgebouwd.

De huidige stand-by regelingen (o.a. KTB, KTA, CCC, ICT) worden in overleg met de vakbonden verduidelijkt en beter beschreven (o.a. CCC) en waar mogelijk wordt de hoogte van de toeslagen gelijk getrokken.

12.3 Afbouwregeling met betrekking tot de toeslagen bedoeld in artikel 12.1

1. De werknemers, die in het belang van het bedrijf of wegens persoonlijke omstandigheden, die het bedrijfsbelang raken, voor onbepaalde tijd wordt overgeplaatst, te weten:

A. van de continudienst	naar de dagdienst
B. Twee ploegendienst/semiploegendienst	naar de dagdienst
C. van de onregelmatige dienst	naar de dagdienst
D. van de continudienst	naar de onregelmatige dienst
E. vanuit een stand-by dienst	niet ingeroosterd stand-by

geldt met ingang van de datum van overplaatsing een afbouwregeling, zoals staat aangegeven onder a, b, c en d.

- a. Indien hij 3 maanden of korter in continudienst, onregelmatige of stand-by dienst heeft gewerkt, ontvangt hij het maandsalaris, vermeerderd met het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag, gedurende de lopende maand en de twee volgende maanden.
- b. Indien hij langer dan drie maanden, doch niet langer dan 3 jaar in continudienst, onregelmatige of stand-by dienst heeft gewerkt, ontvangt hij het maandsalaris, vermeerderd met het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag, gedurende de lopende maand en drie volgende maanden.
- c. Indien hij 3 jaar, doch niet langer dan 5 jaar achtereenvolgens in de continudienst, onregelmatige of stand-by dienst heeft gewerkt, ontvangt hij het maandsalaris vermeerderd met het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag, gedurende de lopende maand en de twee volgende maanden, plus gedurende 2 maanden 65%, daarna 2 maanden 50% en ten slotte 2 maanden 35 % van het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag.
- d. Indien hij langer dan 5 jaar achtereenvolgens in de continudienst, onregelmatige of stand-by dienst heeft gewerkt, ontvangt hij het maandsalaris, vermeerderd met 2/3 van het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag gedurende het eerste jaar en 1/3 van het voorheen voor hem geldende toeslagbedrag gedurende het tweede jaar na overgang.

Deze afbouwregeling geldt niet voor werknemers van 60 jaar en ouder, die in de dagdienst (anders dan vrijwillig) geplaatst worden. Voor hen geldt geen afbouw van de ploegentoeslag.

2. Werknemers, die op eigen verzoek voor onbepaalde tijd worden overgeplaatst van de continudienst, onregelmatige of stand-by dienst naar de dagdienst, resp. onregelmatige dienst, ontvangen met ingang van de datum van overplaatsing slechts de betaling volgens de voor hen dan geldende dienst.

12.4 Overplaatsing van dagdienst naar een niet-dagdienst

Indien een werknemer uit de dagdienst door de werkgever wordt verzocht voor een bepaalde tijd continudiensten of onregelmatige diensten te verrichten, dan ontvangt hij vanaf de datum waarop de continudienst, onregelmatige of stand-by dienst aanvangt tot en met de laatste dag, waarop de continu- of onregelmatige dienst eindigt, de voor de desbetreffende dienst geldende toeslag.

Deze toeslag zal hem worden uitbetaald over het maandsalaris geldend in zijn oorspronkelijke functie.

12.5 Tijdelijke uitoefening van een hogere functie

Indien naar het oordeel van de betrokken direct leidinggevende de werksituatie vereist dat een werknemer ten gevolge van afwezigheid vervangen dient te worden, kan hiervoor een werknemer worden voorgedragen, die tijdelijk deze functie vervult. Hiervoor wordt een vervangingstoelage toegekend.

- a. Deze vervangingstoelage is alleen van toepassing als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - Indien iemand daadwerkelijk vervangt, of een belangrijk deel van de werkzaamheden van een functie die tot een hogere functieklassering behoort, uitoefent.
 - Er is sprake van uitvoering van werkzaamheden die niet tot het eigen takenpakket van de vervanger behoren.
 - De vervanging van de andere functie is niet in de functie van de vervanger opgenomen en heeft dus geen invloed gehad op de hoogte van de indeling van de eigen functie (er is geen sprake van vervangen bij taken die voorkomen in de eigen functieomschrijving).
 - De aanwezigheid van de hogere functionaris is vereist en diens verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden aan de vervanger toegewezen. Het enkele feit dat de hogere functionaris niet aanwezig is, doet niet automatisch recht op vervangingstoelage ontstaan.
 - Er wordt geen vergoeding toegekend indien de vervanger wordt ingewerkt of opgeleid.
- b. Een hogere functionaris kan per dienst slechts door één andere werknemer worden vervangen. Wanneer betreffende functie in een hogere functieklassering is ingedeeld, wordt de vergoeding als volgt vastgesteld:
 - Eén functieklassering verschil € 19,45 bruto per dag
 - Twee functieklassering verschil € 29,85 bruto per dag
 - Drie functieklassering verschil € 40,21 bruto per dag

De hiervoor vermelde bedragen zijn van toepassing vanaf 1 januari 2024 en worden geïndexeerd met de automatische prijsindex en de overeengekomen salarisverhogingen. Dit houdt in zodra de salarisschaal wordt aangepast tevens bovengenoemde bedragen zullen worden aangepast.

12.6 Overplaatsing naar een lagere functie

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

- Indien zijn maandsalaris hoger is dan het maximum maandsalaris, behorende bij de functieklassering waarin hij geplaatst wordt, geldt het maximum maandsalaris behorende bij deze lagere functieklassering
- Indien zijn maandsalaris lager is dan het bij de lagere functieklassering behorende maximum maandsalaris, dan blijft zijn oorspronkelijke maandsalaris gehandhaafd en wordt dat bij de eerstvolgende salarisverhoging.

12.7 Ongemakken en speciaal vuil werk KTB functies

De vuilwerkvergoeding geldt voor de volgende functies:

All-round Operator (OED)
 Field coordinator
 (aspirant) Junior operator (zie hieronder)
 Operationele Planners
 MC-assistent
 MC
 Operator (OED)
 Operator (logistics)Expedite
 Paneloperator (TOB)
 Proces Operator (PID)
 Supervisors technisch dienst (functie bestaat niet meer)
 Unit operator (PID)
 Team lead (Dayshift)
 Technicians

Kledingtoeslag

Deze toeslag werd gegeven indien bij manipulaties de voorgeschreven beschermende speciale veiligheidskleding moet worden gedragen, omdat wordt gewerkt met giftige en/of gevaarlijke chemicaliën.

De ongemakken/vuilwerktoeslag (bruto) en de kledingtoeslag (netto) uit de Odfjell cao 2015-2018 worden omgezet naar een warme PT, gemiddelde wordt berekend over 1 jaar in de betreffende functies (peildatum 31-12-2018).

- 12.8 Als een werknemer in onregelmatige dienst een verschoven dienst loopt (vooruit spilen) dan krijgt hij daar een vergoeding voor ter grootte van € 12,50.
- 12.9 Als een werknemer op een andere terminal te werk wordt gesteld dan zal hij daarvoor een toeslag krijgen van in totaal € 100,00 bruto indien de tewerkstelling minimaal voor een maand of meer is, indien minder dan een maand zal de toeslag naar rato van de duur van de tewerkstelling van een maand worden betaald.
- 12.10 Persoonlijke toeslagen die zijn toegekend met indexering (zogenoemde 'warme' PT's) worden bij initiële verhogingen en indexering op basis van APC verhoogd. Persoonlijke toeslagen worden schriftelijk bevestigd aan de betrokken werknemer.
- 12.11 Een diplomatoeslag gelijk aan 75% van het verschil tussen het maandsalaris van schaal F-minimum en schaal E-minimum wordt toegekend aan de huidige werknemers die beschikken over het Vapro C-diploma dan wel gelijkwaardig hieraan, wordt met ingang van 1 april 2004 toegekend. Dit betreft alleen operationele werknemers die ingedeeld zijn tot en met salarisschaal G. Op deze diplomatoeslag wordt de indexeringsregeling toegepast.
- 12.12 Per jaar zal aan het einde van een kalenderjaar en onder overlegging van een bewijsstuk aan iedere werknemer een bedrag van maximaal € 200,00 netto worden betaald ten behoeve van sport en trimactiviteiten.

ARTIKEL 13 - VAKANTIE- EN OVERIGE TOESLAGEN

- 13.1 De vakantietoeslag bedraagt over 12 maanden dienstverband een bruto uitkering gelijk aan één maandsalaris (8,33%), verhoogd met de eventuele vaste toeslagen als genoemd in artikel 12.
- 13.2 De periode waarover de vakantietoeslag wordt berekend loopt van 1 mei tot en met 30 april. De werknemer van Chane in dienst voor 1-1-2019 krijgt de keus, zij houdt de 7 maanden voorschot of kiezen voor een keer 5 maanden vakantiegeld in mei 2019.
- 13.3 De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei over de daaraan voorafgaande periode van 12 maanden en wordt afgeleid van het in die maand geldende maandsalaris.
- 13.4 Indien het dienstverband geen vol jaar heeft geduurd wordt een evenredig deel van deze uitkering betaald. Voor iedere maand die de werknemer in bovengenoemde periode werkzaam is geweest ontvangt hij 1/12 deel van de vakantietoeslag.
- 13.5 Indien de arbeidsomvang van werknemer gedurende het jaar wijzigt dan zal de vakantietoeslag pro rata worden uitbetaald.
- 13.6 **Jubileum regeling**
 Bij een 12½, 25-, en 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer de volgende uitkering:
- Bij een 12½ jarig dienstverband wordt 25% van het maandsalaris (inclusief de vaste onregelmatigheidstoelagen) uitbetaald.
 - Bij een 25-jarig dienstjubileum wordt één maandsalaris (inclusief de vaste onregelmatigheidstoelagen) uitbetaald (bruto-netto)
 - Bij een 40-jarig dienstjubileum wordt twee maandsalaris waarvan er 1 bruto en 1 netto krijgt uitgekeerd (inclusief de vaste onregelmatigheidstoelagen) uitbetaald.
 - Bij gedwongen beëindiging dienst verband (niet zijnde dwingende reden) of bij pensioen/staffelleeftijd wordt de bruto jubileumuitkering naar rato van het aantal dienstjaren uitgekeerd, voor zover deze datum gelegen is maximaal drie jaar voor de jubileum uitkeringsdatum van 25 jaar en vijf jaar voor de jubileum uitkeringsdatum van 40 jaar.

Bij alle uitkeringen zullen de wettelijke fiscale bepalingen in acht worden genomen. Voor de berekening van het aantal dienstjaren geldt een aaneengesloten dienstverband binnen Chane Terminals B.V. of haar rechtsvoorgangers.

ARTIKEL 14 – PENSIOENEN

- 14.1 De pensioen premie voor werknemers is per 01-01-2019 4% van de pensioengrondslag gebaseerd op pensioengevend salaris minus franchise.

Pensioengevend salaris is basismaandsalaris vermeerderd met onregelmatigheidstoeslag (indien van toepassing), vermeerderd met de vakantietoeslag, eventuele warme PT, 13^{de} maand, C operators toeslag, ingeroosterde standbytoeslag.

Iedereen betaald dezelfde pensioenpremie. Als je op 31-12-2018 een lagere pensioenpremie betaalde dan wordt dit individueel gecompenseerd middels een PT waarover APC en initiële verhogingen zullen worden gegeven.

Voor alle werknemers die in dienst zijn op 31-12-2018 (Chane werknemers) en die bij Chane in dienst komen vanaf 1-1-2019 geldt een beschikbare premieregeling (DC) pensioenregeling.

Hiervoor wordt de volgende staffel gehanteerd:

Leeftijd	Premie
21-25	9,2%
25-30	10,7%
30-35	12,5%
35-40	14,4%
40-45	16,8%
45-50	19,6%
50-55	22,8%
55-60	26,8%
60-65	31,8%
65-68	36,7%

Chane zal met een verzekeraar een pensioencontract sluiten en de pensioenregeling zal als bijlage 8 worden opgenomen in de cao.

Nationale Nederlanden groep

Bovenstaande regeling wordt ook van toepassing voor de NN groep. Er zal geen sprake zijn van individuele achteruitgang in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige NN regeling.

Voor de ex-Odfjell werknemers geldt dat er voor 2019 een pensioencontract is afgesproken. Daarna vallen zij onder de nieuwe regeling/staffel zoals deze in de pensioencommissie zal worden overeengekomen.

Voor de regeling van Chane (excl. CTBH) werknemers in dienst voor 1-1-2019 (247 mensen incl. de Nationale Nederlanden groep) is de pensioenlast voor Chane 17,3% van de loonsom (cao en niet cao) werknemers inclusief de garantiekosten.

14.2 Inhaalindexatie oud-Koole werknemers (In dienst op 31-12-2018).

I.v.m. een achterstand in prijsindexatie staat er 7,27% inhaalindexatie op de lat (Aegon 2012-2018).

Indien in enig jaar de beschikbare premiestaffel hoger is dan de door de pensioenuitvoerder gehanteerde fiscaal toegelaten marktrentestaffel, dan zal de beschikbare premiestaffel worden verlaagd tot dit fiscale maximum. Het resterende pensioenbudget zal in dat jaar door Chane worden aangewend voor een dotatie in het toeslagdepot. Hierover vindt met partijen vooraf afstemming plaats.

14.3 Senioren fit regeling / Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)

14.3.1 Voorwaarden

Voor eenieder is de volgende vrijwillige regeling van toepassing. Vanaf de eerste maand waarin een werknemer de 61-jarige leeftijd bereikt maar uiterlijk maximaal 2,5 jaar voorafgaande aan de individueel gekozen pensioendatum kan de werknemer er voor kiezen om - met behoud van 80% van het salaris en met behoud van pensioenopbouw en ANW-hiaatverzekering op grond van 100% van het salaris - voor 50% gaan werken

Deze regeling geldt bij een fulltime of parttime (maar niet minder dan 50% van de oorspronkelijke omvang van het dienstverband direct voorafgaand aan de aanvang van de 10-jaarsperiode tot aan de pensioenrichtleeftijd) dienstverband, zowel voor de dagdienst als voor de vol/semicontinudienst / tweeploegendienst.

De vermindering van de werktijd wordt evenredig verdeeld over de diensten op persoonsniveau.

Werknemer ontvangt 1 jaar voorafgaande aan de ingangsdatum van de senioren fit regeling een berekening/ financiële opgave.

Werknemer moet zes maanden voorafgaande aan de ingangsdatum van de senioren fit regeling beslissen of hij deelneemt en voor welke periode.

14.3.2 Stimuleringsregeling.

Bij aanvang van de senioren fit regeling conform deze cao geldt een stimuleringspremieregeling van €15.000 bruto die wordt uitbetaald bij aanvang senioren fit regeling. Voor werknemers die al in de regeling zitten geldt dat deze aangepaste afspraak ook voor hen van toepassing is.

14.3.3 Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)

Naast de Senioren Fit Regeling, kunnen werknemers ook gebruik maken van de RVU-regeling. Daarbij maken we al gebruik van wat fiscaal mogelijk is. Een verlenging en verhoging van de RVU-regeling is alleen mogelijk als dat ook na 2025 vrijgesteld is van belasting. Zodra er meer duidelijkheid is over de 'RVU' na 2025, gaan cao partijen opnieuw met elkaar in gesprek over dit thema.

ARTIKEL 15 – REISKOSTENREGELING

15.1 Voor alle werknemers, met uitzondering van de werknemers die gebruik maken van een door werkgever ter beschikking gestelde auto of van bedrijfsvervoer, geldt de navolgende reiskostenregeling:

Een maandelijkse reiskostenvergoeding, gebaseerd op het aantal af te leggen kilometers in het kader van het woonhuis/werkverkeer tot een maximum van 30 kilometer enkele reis per dag. De kilometervergoeding bedraagt € 0,23 netto per kilometer. Het aantal dagen waarover de vergoeding wordt berekend is voor werknemers met een fulltime dienstverband gesteld op 214 dagen. Voor

parttimers wordt het aantal ingeroosterde dagen pro rata berekend. Een en ander is gebaseerd op de geldende wettelijke regeling. Voor de vaststelling van de afstand woonhuis/werk zal gebruik worden gemaakt van de Google maps.

Vervoerskosten die de werknemer maakt als hij in opdracht van de werkgever elders werk verricht, kunnen bij de werkgever voor € 0,28 per kilometer worden gedeclareerd, gedeeltelijk belast conform fiscale regelgeving. De werkgever vergoedt geen schade aan de auto die ontstaat wanneer de auto ten behoeve van de dienst wordt gebruikt. De medewerker dient de auto zelf te verzekeren. Het eigen risico, een eventuele terugval in no claim en bekeuringen worden niet vergoed.

ARTIKEL 16 - DIENSTROOSTER EN WERKTIJDEN

- 16.1 De werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad in overeenstemming met de WOR en in overeenstemming met de eisen van het bedrijf en de desbetreffende wettelijke bepalingen, de dienstroosters en werktijden vast evenals de eventuele wijzigingen hierop.
- 16.2 Iedere werknemer werkt volgens een op hem/haar van toepassing zijnde dienstrooster:
- 1) in dagdienst gemiddeld 40,00 uur per week (excl. pauze). Hierbij wordt normaliter de eerste vijf werkdagen van de week (maandag tot en met vrijdag) gewerkt tussen 06.00 uur en 18.00 uur. Tussen 12.00 en 13.30 uur kan door een ieder pauze worden gehouden. Hierbij is afgesproken dat alle expeditiewerkzaamheden tijdens deze uren doorgaan.
 - 2) in continudienst (incl. schafttijd) gemiddeld 34,2 uur per week.
 - 3) In de continudienst worden achtereenvolgens twee ochtenddiensten, twee middagdiensten en twee nachtdiensten gewerkt. Aansluitend kent het dienstrooster vier roostervrije dagen.
 - 4) Of een twee-twee-een rooster
 - 5) In de twee ploegendienst / semi continudienst wordt maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 23.00 uur gewerkt.
 - 6) Gesloten groep KTB medewerkers in dagdienst op 31 december 2014 en nog steeds in dagdienst op 1 januari 2019 kent een dienstrooster van 38,75 uur per week.
- 16.3 Zowel op de dag voorafgaande aan 1^{ste} kerstdag als op oudejaarsdag zal door de werknemers, werkzaam in dagdienst, geen arbeid behoeven te worden verricht na 18.00 uur. Voor het personeel, dat werkzaam is in de semicontinu- of continudienst, evenals in de onregelmatige dienst, zal het streven erop gericht zijn arbeid na boven aangegeven tijdstippen zoveel mogelijk te beperken
- 16.4 Dienstrooster en werktijden
- 16.4.1 Overige arbeidstijden
Tot de datum van invoering van eventuele wijzigingen in overeenstemming met het bepaalde gelden de volgende dienstroosters, diensten en werktijden.
- 16.4.2 Continudienst
Binnen de afdeling Operations wordt een continu rooster gehanteerd op basis van een 5-ploegensysteem. De afdeling Operations (continu) heeft 3 terugkomdagen ten behoeve van trainingen en werkoverleg (niet voor werkzaamheden). Deze dagen worden jaarlijks ingeroosterd in hele dagen.
- 16.4.3 Als een schip 's avonds of 's nachts vroegtijdig klaar is of niet is gekomen zoals gepland, en de afspraak is dat men naar huis mag gaan zal er geen uren aftrek plaatsvinden. Deze regeling is alleen van toepassing voor werkzaamheden buiten de reguliere werktijden op KTA.

16.4.4 Een werknemer kan per spel 1 keer vooruit gespild worden.

16.4.5 Een werknemer die 55 jaar of ouder is kan niet worden verplicht om over te werken.

ARTIKEL 17 - WERKEN OP EEN ZONDAG OF FEESTDAG

17.1 Werken op een feestdag wordt beschouwd als werken op een zondag.

17.2 Als feestdagen worden aangemerkt:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede Paasdag
- Koningsdag
- 5 mei (eenmaal per vijf jaar; lustrum)
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede Pinksterdag
- Eerste en tweede Kerstdag.

17.3 Vergoeding zon- en feestdagen in continudienst

17.3.1 Beloning voor het werken op zon- en feestdagen voor werknemers werkzaam in de continu dienst:

- a. Werken volgens dienstrooster op een feestdag die valt op een zondag wordt gecompenseerd met een toeslag van 200%, naar keuze geld of tijd.
- b. Werken volgens dienstrooster op een feestdag, niet vallende op een zondag, wordt gecompenseerd met een toeslag van 200%. Deze toeslag kan in overleg met Chane worden uitbetaald of worden opgenomen in vrije dagen;
- c. *Compenserende diensten en/of uren moeten in overleg met Chane als vrije tijd worden opgenomen.*

17.3.2 Beloning voor roostervrije dagen in de continudienst die op een feestdag vallen:

- a. Feestdagen die gelijktijdig vallen met een roostervrije dag in het dienstrooster, zullen worden gecompenseerd met een feestdagtoeslag van 100%.
- b. De 24-uurs periode die valt tussen het einde van de middagdienst en de aanvang van de nachtdienst zal in dit verband ook als een roostervrije dienst gelden; deze bepaling is alleen van toepassing indien wordt gewerkt in de huidige continu dienstroosters.

17.3.3 Overplaatsing naar een ander dienstrooster

Overplaatsing van dagdienst naar een niet-dagdienst

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

17.3.4 Overplaatsing van een dienstrooster in de continu naar een ander dienstrooster in de continu
Tijdelijke overplaatsing in de continudienst

- a. Bij tijdelijke overplaatsing van het ene dienstrooster naar het andere zal een eenmalige toeslag betaald worden van driemaal het basis uursalaris. Bij terugplaatsing naar het oorspronkelijke dienstrooster zal deze toeslag wederom betaald worden, indien de terugplaatsing geschiedt na ten minste vijf diensten.
 - b. Wordt door de overplaatsing het aantal diensturen, geldend in de arbeidsweek waarin de overplaatsing geschiedt, overschreden dan zullen voor dit meerdere aantal uren de toeslagen vermeld in artikel 18.5 worden betaald.
 - c. De in a. genoemde overplaatsing zal in overleg met de betreffende werknemer worden geregeld. Twee gevallen zijn hierbij te onderscheiden:
 - a. vaste dagdienst
Bedoelde feestdagen worden geacht in te gaan om 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en geacht te eindigen bij aanvang van het werk op de dag volgend op de feestdag;
 - b. onregelmatige- en continudienst
Bedoelde feestdagen worden geacht in te gaan op het tijdstip van afloop van de laatste dienst, eindigende op de dag, voorafgaande aan de feestdag en worden geacht te eindigen op het tijdstip van afloop van de laatste volle dienst, vallende in de feestdag.
- 17.4 De zondag wordt geacht in te gaan op zaterdag om 23.00 uur en te eindigen op de maandag daaropvolgend bij de aanvang van de dagdienst.
- 17.5 Voor de continudienst wordt de roostervrijdag geacht in te gaan om 06.00 uur volgend op de laatste dienst van een dienstenperiode en te eindigen om 06.00 uur voorafgaand aan de aanvang van een volgende dienstenperiode.
- 17.6 Voor zover de dienst het toe laat zal, op verzoek van werknemers, op feestdagen zoveel mogelijk vrijaf worden gegeven, terwijl het salaris normaal wordt betaald. Bij tewerkstelling op feestdagen geldt een beloning volgens artikel 18.5 tabel 2.

ARTIKEL 18 - OVERWERK

- 18.1 Onder overwerk wordt verstaan werk, dat voorafgaande of aansluitend volgens vastgesteld dienstrooster, in opdracht van de werkgever, wordt verricht op plaatsen waar de werkgever normaal werk doet verrichten. Werknemers, die volgens hun dienstrooster per werkdag minder dan de in artikel 16.2 genoemde werktijd per dag werken, verrichten eerst overwerk indien, met inachtneming van het bepaalde in artikel 18.3, op deze werkdag langer wordt gewerkt dan de in artikel 16 genoemde werktijd.
- 18.2 Het afmaken van werkzaamheden wat normaal niet langer dan een half uur duurt, wordt niet als overwerk beschouwd. Indien langer dan 2 uur aansluitend op de normale werktijd wordt overgewerkt, wordt een maaltijd verstrekt of een maximumvergoeding van € 17,50 (na overleggen van een bon) indien er niet voor een maaltijd kan worden gezorgd.
- 18.3 Indien een werknemer die parttime werkzaam is en meer heeft gewerkt dan zijn contractueel vastgelegde arbeidsomvang, wordt dit tot maximaal 40,00 uur per week niet beschouwd als overwerk maar als verlengde arbeidstijd. Voor deze verlengde arbeidstijd ontvangt de werknemer 25% toeslag (hierbij is het maandsalaris het uitgangspunt). Voor de uren boven de 40,00 uur per week geldt de overwerkregeling zoals deze ook geldt voor fulltime werknemers. Overwerk kan niet worden verplicht.
- 18.4 Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt en zal maximaal 2 uur aaneengesloten zijn. Overwerk wordt in beginsel niet verricht aansluitend aan de eigen nachtdienst of voor de dag/middagdienst.

18.5 Overwerktoeslagen

Tabel 1. Toeslagen voor overwerk voor iedereen aansluitend aan dienst/rooster óf in geval van werkzaamheden tijdens stand-by dienst.

maandag t/m vrijdag	Toeslag
Van 06.00 tot 18.00 uur	35%
Van 18.00 uur tot 06.00 uur	75%
zaterdag, zondag en feestdagen	
Van 00.00 uur tot 24.00 uur	150%

Toeslag is altijd in geld.

Tabel 2. Toeslag voor overwerk voor iedereen in geval van extra dienst**

maandag t/m vrijdag	Toeslag
Van 00.00 tot 24.00 uur	200%
zaterdag, zondag en feestdagen en tijdens roostervrije dagen (continu)	
Van 00.00 uur tot begin dagindeling	200% of 100% en 100% T.v.T.

Toeslag is in geld, behalve bij werken op zaterdag, zondag en feestdagen, dan is de keuze aan de werknemer.

Voor de medewerkers van CTWP (v/h Maastank) geldt dat vanaf 1 juli 2024 de overwerktoeslagen van de Chane CAO van toepassing zijn.

Vergoeding overwerk feestdagen

Deze zijn conform de weekendtoeslagen zoals vastgelegd in schema 1.

Een feestdag vangt aan vanaf 23.00 uur voor aanvang van de feestdag en eindigt om 07.00 uur na de feestdag. Er wordt geen verschil gemaakt of een feestdag in het weekend valt of niet.

Extra dienst

Een extra dienst zijn (werk)uren c.q. dienst(en) die buiten het vastgestelde rooster en niet aansluitend aan het rooster plaatsvinden. De toeslag voor deze uren of dienst(en) zijn vastgesteld conform bovenstaande schema 2.

Er mag maar maximaal 12 uur per dag gewerkt worden, volgens dienstrooster (ATW).

Er zal geen overwerk zijn aansluitend aan de nachtdiensten.

Ook zal er geen overwerk voorafgaand aan de dienst plaats vinden.

Chane is gestart met een zorgvuldige analyse en het ontwikkelen van een integrale aanpak om de werkdruk te verminderen i.s.m. de OR en de Arbo Unie. In overleg met de OR wordt het aantal overwerkuren de komende jaren fors verminderd. Extra maatregelen worden genomen om de werkdruk op de CCC afdelingen drastisch en op zo kort mogelijke termijn terug te brengen. Tijdens de kwartaal overleggen met de vakbonden, wordt de voortgang van het verminderen van de werkdruk en overwerk geëvalueerd

18.6. Slaapuren

Aan de werknemer in dagdienst, die werkt na 23.00 uur, wordt ter verzekering van voldoende rust, van het begin van zijn eerstvolgende dienst evenveel uren, tot een maximum van 8 uur, vrijaf gegeven als na 23.00 uur daadwerkelijk werd gewerkt. Over deze zogenaamde slaapuren wordt het voor de werknemer geldende uur salaris normaal doorbetaald. Indien het overwerk aanvangt op of na 07.00 uur dan heeft de werknemer geen recht op slaapuren conform dit artikel. Dit is ook het geval indien de eerstvolgende dienst meer dan 12 uur na het beëindigen van het overwerk aanvangt.

Tussen twee diensten zal altijd tenminste 11 uur rust genoten worden.

ARTIKEL 19 - VAKANTIEREGELING

19.1 Algemeen

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

19.2 Vakantiedagen recht

19.2.1 Werknemers in dagdienst, twee ploegdienst of semicontinu dienst hebben per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van in totaal 30 werkdagen.

Werknemers in continudienst hebben per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van in totaal 25 werkdagen.

Als werknemers in dienst voor 1-1-2019 die van een (semi / tweeploegen) continudienst naar de dagdienst verplaatst worden, dan worden de geharmoniseerde verlofdagen ook van toepassing.

Harmonisatie / vereenvoudiging verlofregeling

Geboortjaar 1970 en later hebben vanaf 61 jaar recht op 4 extra verlofdagen per jaar. Dit geldt voor alle werknemers in dienst voor 1-1-2019. Deze dagen cumuleren niet met het extra verlof (op basis van leeftijd) onder kopje harmonisatie.

Harmonisatiedagen

De extra dagen verlof i.v.m. leeftijd zullen voor de werknemers die daar thans (potentieel) recht op hebben worden geëgaliseerd. Per werknemer zullen de rechten van extra verlofdagen bij leeftijd, een extra dag bij 5 jaar of langer dienstverband die zij t/m hun 60^{ste} zouden bereiken en de lustrumdagen (Kooie voor 1-1-2019) bij elkaar opgeteld en gedeeld door het aantal nog te gaane jaren t/m het 60^{ste} jaar. Dagen boven 60 jaar worden vastgezet op 4 dagen. De egalisatiedagen komen op 60 te vervallen. Wanneer er door egalisatie recht is op een hoger aantal dagen dan 4, dan geldt het geëgaliseerde (hogere) aantal dagen.

Deze dagen worden opgesteld bij eventuele persoonlijke rechten uit het verleden en de werknemer ontvangt vanaf 1 januari 2019 tot 61 het persoonlijk vastgesteld aantal 'harmonisatie-dagen'. Daar waar

het totaal van harmonisatiedagen hoger is dan 4 dagen behoudt men de harmonisatiedagen maar krijgt men geen recht op het extra verlof vanaf 61. In geval de optelsom van de harmonisatiedagen dus meer dan vier is, zal er geen sprake zijn van cumulatie. De werkwijze van verwerking wordt opgenomen in bijlage 9 en zijn enkel van toepassing op werknemers (Koole en ex- Odfjell) die op 31-12-2018 in dienst waren en onder de cao van Koole of Odfjell vielen.

Deze werknemers krijgen een persoonlijke brief waarin de voor hen geldende verlofrechten zijn vastgelegd.

Deze werknemers zullen dus niet achteruit gaan in hun verlofrechten.

Het harmoniseren van de verlofdagen zal na goedkeuring van de cao verder worden uitgewerkt.

Werknemers krijgen daarmee per 1 januari enkel de volgende verlofsoorten opgeboekt:

- Regulier verlof (30 voor dagdienst en 25 voor continu)
- Harmonisatieverlof (bestaande uit het saldo oude rechten en de geëgaliseerde rechten) (indien van toepassing)
- ATV/ouderendagen (indien van toepassing)
- Levensfasedagen

Daarnaast blijven de overige soorten verlof (bijzonder verlof, TVT uren, etc.) bestaan.

19.2.2 Atv-dagen werknemers (KTB) in dienst op of voor 31-12-2010

Werknemers (KTB) in dagdienst krijgen 16 ATV dagen.

Werknemers (KTB) in dagdienst in dienst vanaf 1-1-2011 t/m 31-12-2014 krijgen 6 ATV dagen

Voor de werknemers in dienst op of voor 31-12-2010 geldt de volgende regeling:

10 dagen worden uitbetaald (volgens de vastgestelde berekeningsformule) en voor deze dagen bestaat de mogelijkheid deze tegen dezelfde waarde weer terug te kopen en toe te voegen aan het vakantiegoed, waarbij de intentie is dat deze dagen opgenomen worden.

19.3 Recht bij indiensttreding

De werknemer, die niet het gehele vakantiejaar in dienst is, heeft pro rata recht op vakantiedagen waarbij:

- a. een halve maand dienstverband of langer wordt afgerond tot een volle maand, terwijl minder dan een halve maand geen recht op vakantie geeft;
- b. bij vermenigvuldiging van het aantal vakantiedagen met het aantal volle maanden dienstverband gedeeld door 12, de eventueel ontstane decimalen steeds naar beneden op hele of halve vakantiedagen worden afgerond.

19.4 Opname van vakantie- en Atv-dagen

- a. Vakantiedagen (uren) dienen tijdig in overleg met de direct leidinggevende te worden gekozen, ter verzekering van de goede gang van zaken in het bedrijf. Vakantie kan in eenheden van minimaal een uur worden opgenomen.
- b. De werknemer kan drie aaneengesloten shifts of kalenderweken met vakantie afwezig zijn. In overleg met de direct leidinggevende kan deze periode eventueel worden uitgebreid.

Vakantiedagen worden overgeschreven naar het volgende kalenderjaar. De verjaringstermijn van de vakantiedagen (hiermee bedoeld alle soorten verlof excl. levensfasedagen die kan je langer op sparen) is vijf jaar conform het B.W.

De ontwikkeling van de verlofsaldi en de opname van verlof wordt extra gemonitord zodat verlof ook daadwerkelijk en binnen een acceptabele periode nadat het recht is ontstaan genoten kan worden. Het verlof dat het eerst komt te vervallen wordt als eerste opgenomen bij verlofaanvragen.

19.5 Vakantie- & Atv-dagen bij ziekte

Betreffende vakantiedagen:

In geval van een onafgebroken periode van ziekte die langer duurt dan 52 weken, worden geen vakantierechten ontleend aan dat gedeelte van de periode dat de eerste 52 weken te boven gaat. In dat geval heeft de betrokken werknemer de keuze uit één der volgende regelingen:

- uitbetaling in geld van de hem toekomende niet opgenomen vakantiedagen aan het einde van bedoelde 52 weken;
- behoud van zijn vakantierechten tot na zijn herstel, waarbij een deel van deze rechten bij de eerstvolgende vakantie kan worden gevoegd, met dien verstande, dat het totaal van deze rechten en nog te verwerven vakantiedagen over het dan lopende vakantiejaar niet meer mag zijn dan het aantal vakantiedagen vermeld in artikel 19.2.

19.6 Kopen/verkopen van verlofdagen

Een werknemer kan per jaar maximaal 10 verlofdagen kopen.

Voor 2019 geldt voor de Chane werknemers in dienst voor 1-1-2019 dat zij, in afwijking van het bepaalde in artikel 19.7, nog in 2019 het hele jaar kunnen aangeven dat zij verlof willen kopen.

Op verzoek van de werknemer kan bovenwettelijk verlof worden uitbetaald.

19.7 Meer inkomen

Het blijft mogelijk om diverse bronnen aan te wenden om meer inkomen te genereren. Hiertoe kan een werknemer in de maand november van het jaar waarin de bronnen zijn toegekend aangegeven dat hij in het jaar hierop volgend deze bronnen te gelde wil maken. De werknemer levert hiertoe een volledig ingevuld formulier in bij de afdeling HRM.

Onder diverse bronnen wordt verstaan:

- Vakantiedagen
- ATV dagen
- Tijd voor Tijd uren
- Senioren dagen
- Harmonisatieverlof

Voor werknemers die parttime werkzaam zijn, geldt dat zij een pro-rata deel van de vakantiedagen en Atv-dagen kunnen laten uitbetalen.

19.8 Overplaatsing naar dagdienst

- 19.8.1 a) Werknemers van 60 jaar tot en met AOW leeftijd, werkzaam in de continudienst of onregelmatige dienst worden, indien zij daaraan de voorkeur geven, in dagdienst geplaatst.
- b) Toepassing van deze regeling zal geen functieklasse verlaging tot gevolg hebben.
- c) Bij overgang naar de dagdienst behoudt de betrokken oudere werknemer conform dit artikel zijn normale maandsalaris
- d) Afbouw van het vaste toeslagbedrag, zoals genoemd in artikel 12 voor hen, die minimaal vanaf hun 55e jaar in de continudienst of onregelmatige dienst gewerkt hebben, geschiedt als volgt:

1e half jaar	100 procent van het oorspronkelijke toeslagbedrag
--------------	---

2e half jaar	80 procent van het oorspronkelijke toeslagbedrag
tweede jaar	60 procent van het oorspronkelijke toeslagbedrag
derde jaar	40 procent van het oorspronkelijke toeslagbedrag
vierde jaar	20 procent van het oorspronkelijke toeslagbedrag
vijfde jaar	10 procent van het oorspronkelijke toeslagbedrag

De opbouw van het pensioengevend salaris zal blijven geschieden op basis van het maandsalaris, verhoogd met de oorspronkelijke procentuele toeslag over het maandsalaris, welke gold in het oude dienstrooster van betrokkene.

19.8.2 Levensfase dagen

Aan werknemers worden jaarlijks een of meer levensfase dagen toegekend:

- a. Werknemer in dienst getreden op of na 1 januari 2019 ongeacht het geboortjaar:
per kalenderjaar 1 levensfase dag.
- b. Werknemer in dienst getreden voor 1 januari 2011: (van toepassing op KTB)

<i>Geboortejaren</i>	<i>levensfasedagen per kalenderjaar</i>
1965-1969	3,5 levensfase dagen
1970-1974	3,0 levensfase dagen
1975 en later	2,5 levensfase dagen

Deze dagen kunnen door de werknemer gespaard worden om eerder te kunnen stoppen met werken of voor andere nader te bepalen momenten in een levensfase worden aangewend.

De waarde van een levensfasedag wordt vastgesteld op basis van de in de definities opgenomen waardebepaling.

Levensfasedagen vervallen niet en zijn dus opspaarbaar, de werknemer is zelf vrij om deze dagen in overleg in te zetten om eerder te stoppen met werken of voor een nader te bepalen moment in een levensfase. Op de loonstroken worden de opgebouwde levensfasedagen vermeld.

- 19.9 Daar waar individuele afspraken en aanspraken zijn die beter zijn dan bovenstaande dan gelden de individuele afspraken en aanspraken.
- 19.10 Alle soorten verlof worden op de loonstrook vermeld. Het streven is dit om op 1 juli 2020 geregeld te hebben.

ARTIKEL 20 – BIJZONDER VERLOF, ONBETAALD VERLOF

20.1 Bijzonder verlof

In de volgende gevallen wordt op de in de arbeidstijd vallende dagen verlof met behoud van het maandinkomen verleend:

- a. 1 dag bij:
 - ondertrouw of aangifte van geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 - huwelijk of geregistreerd partnerschap van een (schoon-)ouder, een kind of pleegkind, een kleinkind, een broer, een zuster, zwager of schoonzuster; het bijwonen van de begrafenis van: wederzijdse grootouders, kleinkinderen, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzuster;
 - verhuizing van de werknemer;
 - 12,5-, 25- en 40-jaar huwelijk of geregistreerd partnerschap van de

werknemer. Indien dit jubileum valt op een zon- of feestdag, kan de hiervoor geldende vrije dag in overleg met de direct leidinggevende naar keuze.

- 25-, 40-, 50-, 60-, en 70-jarig huwelijksfeest van (schoon-)ouders;

- b. 5 dagen bij: - huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- bevalling van de echtgenote of geregistreerd partner;
- overlijden van één der (schoon-)ouders.

Bij overlijden van de echtgeno(o)te cq. geregistreerd partner of van een tot het gezin behorend (pleeg) kind van de werknemer vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie.

Bij een samenlevingsverband anders dan een huwelijk of geregistreerd partnerschap, is werkgever bereid in voorkomende gevallen de korte verzuimregeling daarop van toepassing te doen zijn, mits de werknemer deze samenlevingsvorm tenminste 1 jaar schriftelijk bij de werkgever heeft laten registreren met vermelding van de persoonlijke gegevens van de levenspartner als ware hij/zij daarmee wettelijk gehuwd.

- c. Indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld en krachtens de wet persoonlijk zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, zal over een door de direct leidinggevende naar billijkheid bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten doorbetaling van het maandinkomen plaats hebben.

20.2 Onbetaald verlof

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk mits:

- de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag hiertoe al dan niet te honoreren.
- alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen, zoals onder andere pensioenpremie, reiskostenvergoeding, ziektekostenvergoeding, van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn
- wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten.
- dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal één maand wordt aangevraagd.

20.3 Noodzakelijk bezoek aan medisch specialist, en voor zover niet in vrije tijd kan geschieden huisarts, wordt bijzonder verlof met behoud van basis maandinkomen van max 2 uur per bezoek toegekend waarbij werknemer de intentie heeft om de overige werkuren aanwezig te zijn.

ARTIKEL 21 - ZIEKTE EN RE-INTEGRATIE

21.1 Doel

Chane Terminals B.V. voert een gedegen verzuimbeleid waarbij een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek in het belang is van zowel de werknemer als werkgever. Het uitgangspunt hierbij is dat zowel werkgever als werknemer zijn of haar verantwoordelijkheid hierin moet nemen en dat hij of zij de activiteiten hierop richt.

21.2.1 Salaris bij ziekte

Bij ziekte dient de werknemer alles in het werk te stellen om zijn herstel te bevorderen. De werknemer dient zich te onthouden van activiteiten die het herstel belemmeren. De werknemer dient zich binnen een redelijke termijn onder behandeling van een arts te stellen en mee te werken aan activiteiten die bijdragen aan een zo spoedig mogelijk herstel.

Gedurende de periode waarover, vanwege arbeidsongeschiktheid, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, kan naast de wettelijke loondoorbetaling van 70% voor twee jaar, deze aangevuld worden conform navolgend

schema 1

maand 1 t/m 3 100% loondoorbetaling

maand 4 t/m 12 70% loondoorbetaling + 30% aanvulling bij re-integratie in eigen of passend werk danwel bij actieve medewerking door werknemer aan zijn re-integratie, ook als dit niet leidt tot re-integratie in eigen of passend werk. Het oordeel van de bedrijfsarts is hierin leidend.

maand 13 t/m 24 100% loondoorbetaling

Wanneer sprake is van arbeidsongeschiktheid door een bedrijfsongeval als gevolg van de werkzaamheden voor werkgever is het volgende van toepassing, maand 1 t/m 24 100% van het loon. Doorbetaling van het maandinkomen betreft bij een onafgebroken periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid maximaal een periode van 104 weken.

Als de werkgever verzuimt om een re-integratie traject op te zetten dan zal er altijd gedurende 104 weken 100% van het loon worden doorbetaald.

21.3 Salaris bij re-integratie gedurende eerste 104 weken ziekte

Indien een werknemer eerder dan 104 weken volledig wordt afgekeurd, ontvangt hij boven de IVA-uitkering een aanvulling tot het niveau van loondoorbetaling gedurende de eerste 104 weken. Na deze periode wordt de IVA-uitkering aangevuld conform de staffel van lid 5 van dit artikel.

21.4 Re-integratie in andere functie

Het moment waarop de werknemer zijn re-integratie afrondt door hervatting in zijn oorspronkelijke of een andere functie eindigt de loondoorbetalingen volgt een salaris passend bij de functie. Tevens ontvangt de werknemer indien noodzakelijk een aanvulling conform de afbouwregeling zoals genoemd in schema 2.

Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratietraject buiten de onderneming worden gestart, eventueel met behulp van een re-integratiebedrijf.

Indien een werknemer extern wordt gere-integreerd dan wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Wanneer dit vaste dienstverband niet of niet direct wordt verstrekt dan zal de re-integratie totdat een vast dienstverband wordt aangeboden op detacheringbasis plaatsvinden.

Indien het externe re-integratietraject niet slaagt, terwijl dit niet te wijten is aan de inzet van betrokkene, biedt Chane Terminals B.V. de werknemer gedurende één jaar een terugkeergarantie waarbij tevens een tweede poging tot externe re-integratie wordt ondernomen.

Indien Chane Terminals B.V. geen mogelijkheid ziet de werknemer binnen of buiten de onderneming aan het werk te houden en ontslag wil aanvragen, dient vooraf in opdracht van cao partijen een deskundigenoordeel over passend werk binnen de eigen onderneming aangevraagd te worden. Alleen als het deskundigenoordeel uitwijst dat het niet redelijk is van de werkgever te verwachten passend werk aan te bieden, dan kan ontslag worden aangevraagd.

21.5 Salaris na 104 weken ziekte

Indien op een zeker moment na twee jaar loondoorbetaling het totaalinkomen van de werknemer lager is dan het op dat moment volgens onderstaand schema geldende percentage, dan ontvangt de werknemer een aanvulling tot de hoogte van het geldende percentage. Als totaalinkomen wordt aangemerkt alle inkomsten die de werknemer ontvangt uithoofde van een door de werkgever afgesloten verzekering, inkomen uit arbeid en wettelijke uitkeringen (inclusief WIA).

Eventuele kortingen of verlaging van de uitkering door de overheid ten gevolge van het door de werknemer niet voldoen aan opgelegde regels en of voorwaarden worden door de werkgever niet gecompenseerd.

Schema 2

Periode na datum re-integratie (na 104 weken)	Hoogte aanvulling als % van oorspronkelijk maandinkomen
1 ^e jaar (3 ^e ziektejaar)	90%
2 ^e jaar (4 ^e ziektejaar)	80%
3 ^e jaar (5 ^e ziektejaar)	75%

Voor werknemers die na volledige re-integratie op enig moment hun WGA-uitkering verliezen als gevolg van verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage naar minder dan 35%, geldt het volgende: Deze werknemer ontvangt een afbouw in overeenstemming met bovengenoemde staffel, met dien verstande dat als oorspronkelijk maandinkomen het totaal inkomen *1) wordt gerekend direct voorafgaand aan het verlies van bovengenoemde WGA-uitkering.

*1 Als totaalinkomen wordt aangemerkt alle inkomsten welke de werknemer uit hoofde van 1 door de werkgever afgesloten verzekering, inkomen uit arbeid en wettelijke uitkeringen (inclusief de WIA uitkering).

21.6 Salaris bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WIA

Voor zowel gedeeltelijk arbeidsgeschikte als geheel arbeidsongeschikte werknemers geldt het volgende: Indien na afloop van de loondoorbetalingsverplichting de uitkering van overheidswege niet of later ingaat door een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever 70% van het bruto maandinkomen van de betreffende werknemer doorbetalen.

21.7 Stopzetten betaling ziektegeld, re-integratiesalaris of aanvulling

De werkgever kan de betaling van ziektegeld, re-integratiesalaris of aanvulling weigeren c.q. stopzetten ingeval de desbetreffende voorschriften van de werkgever of van het betrokken uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen Arbodienst en re-integratiebedrijf) niet zijn nageleefd.

- 21.8 Pensioenopbouw
De pensioenopbouw over het arbeidsongeschiktheidsdeel wordt op dezelfde wijze als thans voortgezet, rekening houdend met de vormgeving van de Wet WIA.
- 21.9 Premie gedifferentieerde WGA
Chane Terminals B.V. zal de premie gedifferentieerde WGA voor haar rekening nemen.
- 21.10 Overige bepalingen
De werkgever verplicht zich een gedegen en up-to-date beleid te voeren op het gebied van ziekte en re-integratie waarbij de geldende wetgeving wordt nageleefd.
De keuze van het door Chane Terminals B.V. in te schakelen re-integratiebedrijf in het kader van de Wet SUWI wordt met instemming van de Ondernemingsraad bepaald. De re-integratiediensten kunnen eventueel ook worden geleverd via de Arbodienst van de werkgever.

ARTIKEL 22 - ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

- 22.1 De werkgever biedt haar werknemers de mogelijkheid zich te verzekeren bij een verzekeraar waarmee de werkgever een overeenkomst heeft gesloten.
Indien de werknemer aanvullend verzekerd is, binnen de collectieve verzekering, zal de bruto vergoeding van de werkgeverszijde standaard 50% van de basispremie bedragen (per maand) met een maximum van € 85,00 netto. Indien de werknemer niet collectief verzekerd is maar kan aantonen dat hij gelijkwaardig verzekerd is (in vergelijking met aanvullende pakketten binnen de collectieve polis), zal de vergoeding eveneens worden toegekend. Bij twijfel kan toetsing door een onafhankelijke derde partij plaatsvinden. De vergoeding geldt alleen voor de werknemer (niet voor overige gezinsleden).

ARTIKEL 23 - OVERLIJDEN

- 23.1 Aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer, die voor de 68-jarige leeftijd / individuele AOW leeftijd komt te overlijden, worden drie maandsalarissen uitbetaald volgens de bepalingen vermeld in het B.W.

Daarnaast wordt nog een uitkering gedaan gelijk aan tweemaal het maandinkomen.
Uitgesplitst voor de werknemer die werkzaam is in de continudienst betekend dit dat er eenmaal het salaris van de lopende maand + continu toeslag wordt uitbetaald plus eenmaal het salaris + continutoeslag plus drie maal het salaris exclusief continu toeslag.

Deze uitbetaling geschiedt onder aftrek van het bedrag dat ter zake aan de werknemer zelf of diens erfgenamen is of wordt uitbetaald en rekening houdend met de fiscale regelgeving.

Op bovengenoemde uitkeringen aan de nagelaten betrekkingen worden in mindering gebracht de uitkeringen in het kader van de arbeidsongeschiktheid.
- 23.2 Onverminderd het bovenstaande zal de eerstvolgende extra uitkering (eindejaarsuitkering of vakantietoeslag), die de werknemer normaal zou hebben ontvangen, indien hij ten tijde van de uitbetaling daarvan nog bij de werkgever in dienst was geweest, aan de nagelaten betrekkingen uitgekeerd worden.
Op deze uitkering wordt in mindering gebracht het bedrag, dat ter zake aan de erfgenaam is of wordt uitbetaald.

- 23.3 Werknemers zijn verzekerd krachtens een door de werkgever afgesloten collectieve ongevallenverzekering, die uitkering verleent in geval van overlijden of blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval.
Een samenvatting van de desbetreffende verzekeringsvoorwaarden zal aan iedere werknemer worden uitgereikt.
- 23.4 Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
- de echtgenoot/echtgenote, indien de werknemer niet duurzaam gescheiden van hem/haar leefde;
 - op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering ter zake van de uitkering gelijkgesteld persoon;
 - de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen, indien de onder a. en b bedoelde personen ontbreken.
 - degene, met wie de werknemer in samenlevingsverband leefde, indien de onder a, b en c bedoelde personen ontbreken.
- 23.5 Bij overlijden van werknemer zullen eventuele vorderingen ten aanzien van studieschuld of voorschot op vakantiegeld komen te vervallen

ARTIKEL 24 - ARBEIDSVORWAARDEN PARTTIMERS

- 24.1 Indien van de zijde van betrokken werknemer de wens daartoe te kennen is gegeven en van de zijde van het bedrijf hiertegen geen praktische bezwaren bestaan, kan tot aanstelling in parttime dienst worden overgegaan. Alle arbeidsvoorwaarden zijn in principe pro rata van toepassing.
- 24.2 Parttimers zullen niet te veel wisselend worden ingezet; aan het overeengekomen werkrooster wordt zoveel mogelijk vastgehouden.
- 24.3 Parttimers hebben de keuze tussen het opnemen van arbeidstijdverkorting in vrije tijd of in salaris. Wanneer de arbeidstijdverkorting wordt omgezet in salaris, zal dit pensioen dragend zijn.
- 24.4 De reiskostenvergoeding wordt uitbetaald op basis van het aantal dagen waarop men reist, met inachtneming van het gestelde in artikel 15.
- 24.5 Collectieve vrije dagen worden, als normaal gesproken door een parttime werknemer op zo'n dag wordt gewerkt, of in mindering gebracht op zijn/haar vakantiedagen of de werknemer kan komen werken op zijn/haar vrije dag in die week of de opvolgende week.
- 24.6 Wanneer twee werknemers één arbeidsplaats bezetten is er sprake van een duobaan. In dit geval hebben de twee werknemers een aanstelling in parttime dienst. Het werken in een duobaan is mogelijk onder de volgende voorwaarden.
- De verdeling van de arbeidsplaats en de werktijden van beide werknemers dienen, in onderling overleg, vooraf te worden vastgesteld.
 - Werknemers nemen ieder de verantwoordelijkheid op zich ervoor te zorgen dat de fulltime arbeidsplaats volledig bezet blijft. Vervanging van een werknemer bij ziekte, verlof of vakantie is de verantwoordelijkheid van de werkgever.

- c. Stopzetting van een duobaan is slechts mogelijk wanneer er passende vacatures zijn. In dat geval heeft de andere werknemer de keuze ook opnieuw fulltime te gaan werken of een andere werknemer te vinden die in een duobaan wil gaan werken. De werknemer, die niet langer in een duobaan wil werken dient dit twee maanden tevoren aan de afdeling HRM te melden.
- d. Bij uitdiensttreding van een van de werknemers staat de collega voor de keuze om of fulltime te gaan werken of een andere werknemer te vinden die in een duo functie wil gaan werken. Hierbij geldt één maand bedenktijd.

ARTIKEL 25 - VERHUISKOSTEN

- 25.1 Indien bij indiensttreding respectievelijk bij overplaatsing de werkgever het noodzakelijk acht, dat verhuizing plaatsvindt naar een woning in de nabije omgeving van de plaats, waar of van waaruit de werknemer normaal zijn werkzaamheden dient te verrichten, zal de volgende tegemoetkoming worden verstrekt.
 - a. één maandsalaris bruto ter compensatie van de onvermijdbare inrichtingskosten van de bestaande zelfstandige huishouding;
 - b. 100% vergoeding van de transportkosten van de inboedel, mits deze het bedrag van een vooraf door de werkgever goedgekeurde offerte niet te boven gaat.

ARTIKEL 26 - BELONING SPECIFIEKE TAKEN

- 26.1 De vergoeding voor werknemers voor het behalen van een diploma of certificaat van:
 - BHV
 - BHV-plus
 - BHV-leidinggevend

bedraagt per 1 januari 2019 voor werknemers die in het bezit zijn van het diploma en/of certificaat BVH een jaarlijkse vergoeding in de maand juli van € 200,00 bruto.
- 26.2 Werknemers die in het bezit zijn van een rangeerbrevet met minimale bevoegdheid als locomotordriver of certificaat om als vorktruckrijder en/of locomotordrijver ingezet te kunnen worden krijgen hiervoor een jaarlijkse vergoeding in de maand juli van € 200,00 bruto.
- 26.3 De onder 26.1 en 26.2 genoemde vergoedingen worden slechts uitbetaald, indien naar oordeel van de werkgever, het diploma noodzakelijk is voor de functie c.q. installatie.

Bij vrijwillige overplaatsing naar een functie c.q. installatie waarvoor het diploma/certificaat niet noodzakelijk is, komt de vergoeding te vervallen.

ARTIKEL 27 - STUDIEKOSTENREGELING (inclusief A, B, C en D-regeling)

- 27.1 Een studietoelage kan worden verstrekt voor studies, die met het belang van de werkgever overeenkomen of verband houden met de huidige of toekomstige werkzaamheden van de betrokkene.
- 27.1.1 De hoogte en de samenstelling van de studiekostenvergoeding is ter beoordeling van de werkgever en vindt plaats aan de hand van de studiekostenregeling zoals beschreven in het Handboek Opleidingen.

- 27.2.1 Na het behalen van het desbetreffende diploma of certificaat wordt de toegekende vergoeding betaald, mits het diploma en/of certificaat is behaald in de daarvoor gestelde tijd. Hiertoe moet naast het behaalde diploma en/of certificaat ook de op naam gestelde kwitanties voor de betaalde kosten worden overlegd.
- 27.2.2 Bij langlopende studies wordt aan het eind van elk kalenderjaar een voorschot verstrekt op de toegekende vergoeding.
- 27.2.3 In sommige gevallen worden de tijdens de studie aantoonbare reiskosten, noodzakelijk voor het bijwonen van lessen en/of examens, vergoed op basis van kosten Openbaar Vervoer 2^e klasse.
- 27.3 De toezegging voor een studiekostenvergoeding kan worden ingetrokken, indien betrokkene de studie niet serieus aanpakt of onvoldoende vorderingen maakt.
- 27.4 Het doubleren van een cursus/opleiding of een gedeelte daarvan waardoor dit geheel of gedeeltelijk moet worden herhaald met als gevolg een toename van het lesgeld komt voor rekening van de werknemer. Een uitzondering kan gemaakt worden, wanneer door ziekte, drukke werkzaamheden e.d. de studie vertraagd werd, doch alleen indien hiervan tijdig aan de direct leidinggevende werd kennisgegeven. De direct leidinggevende overlegt met het met betrekking tot Mt-lid of de langere duur van de studie akkoord is.
- 27.5.1 Indien werknemer het examen behorend bij de opleiding of cursus niet haalt, dient men dit te berichten aan de direct leidinggevende en HRM, onder overlegging van een afschrift van de examenuitslag. Er zal dan overleg gepleegd worden of de voortzetting van de studie wenselijk is, waarbij eventueel hieraan verbonden voorwaarden besproken zullen worden.
- 27.5.2 Wanneer het dienstverband tijdens de duur van de studie wordt beëindigd wegens opzegging door de werknemer, dienen de al verstrekte voorschotten op de lopende studie terugbetaald te worden en vervallen alle gedane toezeggingen. Functie-verplichte opleidingen hoeven niet te worden terugbetaald.
- 27.5.3 Wanneer het dienstverband door toedoen van de werknemer wordt beëindigd binnen twee jaar na de datum, waarop het desbetreffende diploma werd behaald en waarvoor een studiekostenvergoeding werd verstrekt, is de werknemer verplicht aan de werkgever terug te betalen: 100% van het door de werkgever betaalde deel van de kosten, wanneer opzegging geschiedt binnen één jaar nadat het desbetreffende diploma of certificaat is behaald; 50% van het door de werkgever betaalde deel van de kosten, wanneer opzegging geschiedt na één jaar maar binnen twee jaar nadat het desbetreffende diploma of certificaat is behaald.
- 27.6 Voor het afleggen van een tentamen/examen voor een studie of cursus waar voor een vergoeding wordt verleend, zal door de werkgever maximaal 1 werkdag of dienst worden vrijgegeven. Eén en ander afhankelijk van de duur en het tijdstip van het examen. Men dient hierbij de examenoproep, waarop datum en duur van het tentamen of examen staan vermeld aan de direct leidinggevende te tonen.
- 27.7 Werknemers kunnen op vrijwillige en vrijblijvende basis 1 maal per 3 jaar gebruik maken van de mogelijkheid een loopbaanontwikkeling toets bij in een overleg met de Manager HRM te bepalen instelling.

Groep A

Training en opleiding ten behoeve van de huidige functie van de werknemer (voor het op peil houden en verbeteren van de kennis en bekwaamheden van de werknemer nodig voor de vervulling van zijn/haar functie en zo nodig voor de verbetering daarvan)

Groep B

Training en opleiding ten behoeve van horizontale mobiliteit (functie wisselingen en het bevorderen van multi-inzetbaarheid)

Groep C

Training en opleiding ten behoeve van verticale doorstroommogelijkheden (scholing gericht op de ontwikkeling van de werknemer waardoor deze mogelijk door kan groeien naar een andere functie)

Groep D

Training en opleiding ten behoeve van de employability van werknemers wanneer dit niet direct gelinkt kan worden met de huidige doelstellingen van Chane.

Vergoeding van training en opleiding genoemd onder groep A en B

Vergoeding van kosten 100 % door Chane

Vergoeding van tijd 100 % door Chane (lesuren)

Vergoeding van training en opleiding genoemd onder groep C

Vergoeding van kosten 75 % door Chane

Vergoeding van tijd 0 % door Chane

Vergoeding van training en opleiding genoemd onder groep D

Vergoeding van kosten 50 % door Chane

Vergoeding van tijd 0 % door Chane

Onder kosten wordt verstaan:

- Leskosten
- Examengeld
- Studiemateriaal (boeken enz.)

Reiskosten worden alleen vergoed voor training en opleiding behorend bij groep A, B, en C.

Als werknemers een cursus doen waarin het tijdvenster van 16.00 uur – 19.00 uur zit, krijgen zij een maaltijdvergoeding van 17,50 euro bruto.

27.8 Wend & weerbaarheidsbudget

Partijen hebben afgesproken dat Chane een bedrag reserveert per 01-01-2019 ter grootte van 0,50% van de loonsom als een collectief budget waar individueel aanspraak op kan worden gemaakt. Als er gebruik van wordt gemaakt zal Chane het bedrag jaarlijks aanvullen tot 0,50% van de loonsom.

Het budget is naar keuze van de werknemer te besteden, waarbij gekeken zal worden naar de zo fiscaal vriendelijk mogelijke wijze van gebruikmaking. In 2019 zullen partijen gezamenlijk voorlichting geven over aanwendingsmogelijkheden, stimuleren gebruik budget, fiscaliteit etc. Waar mogelijk zal e.e.a. binnen de fiscale mogelijkheden gebruikt worden. Chane zal eventuele fiscale voordelen voor Chane "bijstorten" bij de 0,50%. Het collectief budget is nadrukkelijk niet bedoeld voor functie gerelateerde

opleidingen. Werknemers krijgen hiermee de kans om hun wend- en weerbaarheid te vergroten. Je kunt hierbij (niet limitatief) denken aan: EVC, diverse vaardigheden, talen, zelfanalyse, leren gesprekken voeren.

27.9 Ploegbezetting en inzetbaarheid buiten de eigen standplaats

Leer-inwerktrajecten vinden plaats boven de bezetting zodat een gedegen inwerktraject kan plaatsvinden. Nadere afspraken hierover worden per locatie gemaakt met de lokale ondernemingsraad.

Met de lokale ondernemingsraad worden tevens afspraken gemaakt wat er verstaan wordt onder minimale bezetting en wat er verstaan wordt onder boven de bezetting inwerken.

ARTIKEL 28 - AUTOMATISERINGSSTATUUT

Partijen vinden automatisering noodzakelijk voor de continuïteit van de onderneming. De werkgever erkent de sociale, economische en technische aspecten, die voortvloeien uit automatisering en rekent het tot zijn verantwoordelijkheid om de negatieve gevolgen van deze aspecten zo veel mogelijk te beperken. Er zullen als gevolg van automatisering geen gedwongen ontslagen vallen. Voor zover nieuwe functies ontstaan, dan zullen deze opgevuld worden volgens de interne procedure. Indien een werknemer als gevolg van automatisering een andere functie dient te vervullen, die lager gegradeerd wordt, dan zal deze gradering niet van invloed zijn op de honorering van de werknemer.

Om dit te bereiken zullen werknemers, ondernemingsraad en vakorganisaties op de volgende wijze betrokken worden bij de opzet en invoering van nieuwe automatiseringsprojecten:

Werknemers

Wanneer het automatiseringsproject direct van invloed is op de functie-inhoud of op de omstandigheden waaronder de functie wordt uitgeoefend.

Ondernemingsraad

Indirecte betrokkenheid uit het oogpunt van werknemersvertegenwoordiging en naar aanleiding van bepalingen uit de WOR.

Vakorganisaties

Vakorganisaties hebben indirecte betrokkenheid wanneer het automatiseringstraject belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de arbeidsorganisatie, de werkgelegenheid en/of de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast kunnen vakorganisaties het initiatief nemen om de gevolgen van automatisering aan de orde te stellen bij de werkgever.

De werkgever dient betrokkenen in een zodanig stadium te informeren, dat de besluitvorming nog kan worden beïnvloed.

ARTIKEL 29 - VAKBONDSFACILITEITEN

29.1 Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.

29.2 De werkgever zal publicatieruimte beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisaties; publicaties zullen vooraf ter kennis van de directie worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de onderneming in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in

de onderneming werkzame leden, ruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. De directie dient hiertoe tijdig een verzoek te ontvangen van een daartoe door de vakorganisaties aangewezen werknemer met vermelding van de activiteit waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.

- 29.3 De werkgever stelt ruimte beschikbaar voor het houden van vergaderingen van het Vakbondsafdelingsbestuur (resp. Bestuur Bedrijfsledengroep); aankondigingen hiertoe zullen vooraf ter kennis van de directie worden gebracht. Uitsluitend indien de werkzaamheden dit toelaten, één en ander ter beoordeling van de directie, kan de vergadering van het Vakbondsafdelingsbestuur (resp. Bestuur Bedrijfsledengroep) in bedrijfstijd worden gehouden.
- 29.4 **Organisatieverlof**
Indien de bedrijfsbelangen zich hiertegen niet verzetten, kan aan een werknemer, die lid is van een vakvereniging, vrijaf worden gegeven met behoud van maandinkomen gedurende maximaal 15 werkdagen per jaar voor het deelnemen aan:
- a. Bondscongressen en daarmee gelijk te stellen bondsbijeenkomsten;
 - b. Door de werknemersorganisatie georganiseerde cursussen. In bijzondere gevallen kan - in overleg tussen partijen - van het bepaalde in dit lid in die zin worden afgeweken, dat een groter aantal dagen organisatieverlof aan een bepaalde werknemer wordt toegekend.
- 29.5 **Werkgeversbijdrage**
Door de werkgever zal, per werknemer vallende onder de Collectieve Arbeidsovereenkomst, aan de vakvereniging jaarlijks € 80,- worden afgedragen ten behoeve van scholing-, vorming-, kader- en voorlichtingsactiviteiten, als ook voor het 4-jaarlijks congres en handhaving 5 fte's FNV-haven team, voor de werknemers die onder deze cao vallen. FNV int de werkgeversbijdrage en de verdeling is FNV-havens 2/3 deel en CNV Vakmensen 1/3 deel van dit bedrag.
- 29.6 **Internationaal vakbondswerk**
De werkgever zal jaarlijks € 25,00 per werknemer reserveren voor internationaal vakbondswerk. De bijdrage is door FNV/CNV opeisbaar op het moment dat een kaderlid (leden) mee gaat naar een internationale vakbond activiteit. Deze bijdrage vervalt niet en is dus opspaarbaar door de jaren heen.
- 29.7 **Vakbondscontributie**
De werkgever zal haar medewerking verlenen aan de fiscale verrekening van de vakbondscontributie gedurende het lopende kalenderjaar.

ARTIKEL 30 - DUUR, OPZEGGING, WIJZIGING EN VERLENGING VAN DE C.A.O.

- 30.1. De cao heeft een looptijd van 4 jaar, ingaande per 1 januari 2024 en eindigend op 31 december 2027. De cao kan (desgewenst per email) worden opgezegd, onder voorwaarde dat de opzegging wordt bevestigd middels een ontvangst- en lees bevestiging.
- 30.2 Voor het geval en voor zover tijdens de duur van deze overeenkomst in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de voor de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, komen partijen overeen in gezamenlijk overleg na te gaan of en op welke wijze een voorziening zal kunnen worden getroffen om een en ander met inachtneming van de dan geldende spelregels te realiseren.

- 30.3 Indien geen der partijen de overeenkomst uiterlijk drie maanden voor het einde van het in artikel 30.1 bedoelde tijdvak heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met één jaar te zijn verlengd en zo vervolgens.
- 30.4 Ingeval van buitengewone verandering in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, dan wel wijzigingen binnen het stelsel van sociale verzekeringen evenals fiscale wetgeving, zijn partijen gerechtigd tijdens de looptijd van deze overeenkomst wijzigingen in deze overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien één maand nadat deze voorstellen door één der partijen schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd deze overeenkomst met inachtneming van één maand op te zeggen.
- 30.5 Partijen spreken af om gedurende de looptijd van deze cao, dat de bepalingen van deze cao niet zullen worden (her)onderhandeld, behalve als specifiek anders is overeengekomen in deze cao. Partijen kunnen hiervan in goed onderling overleg van afwijken.

ARTIKEL 31 - SOCIALE INNOVATIE

- 31.1 Sociale innovatie: Steeds vaker hebben we te maken met de ouder wordende werknemer die niet "gezond" en "fit" de eindstreep kan halen. In de vorige cao hebben we een tweede fase sociale innovatie afgesproken, wij hebben afgesproken dat de tweede fase verder wordt uitgevoerd eventueel aangepast naar de actuele situatie wat op dit moment mogelijk is. Betrokken partijen hebben overleg met uitvoerders.

ARTIKEL 32 - HARDHEIDSCLAUSULE

- 32.1 Indien m.b.t. de toepassing van deze cao (individueel dan wel collectief) een verschil van inzicht ontstaat tussen partijen dan wel dat een der partijen de toepassing van de cao in een specifieke situatie onbillijk zou achten, zal overleg plaatsvinden tussen partijen. Na goedkeuring van de leden kan dan tussentijds de cao worden aangepast.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST CHANE TERMINALS

Tussen de ondergetekenden:

CHANE TERMINALS B.V.

Gevestigd te Zaandam

Als partij ter enerzijds

en

FNV

Gevestigd te Utrecht;

CNV

Gevestigd te Utrecht;

Elk als partij ter andere zijde;

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten voor de werknemers, ingedeeld in de functieklassen A tot en met K.

BIJLAGE 1 – LOONGEBOUW PER 1 JANUARI 2024

Punten	0-29,5	30-49,5	50-59,5	60-74,5	74,5-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-215
Schaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Minimumsalaris	2.510,62	2.663,17	2.757,33	2.825,59	2.996,25	3.259,70	3.583,19	3.802,94	4.612,42	4.945,49	5.423,25
Maximumsalaris	4.765,16	4.922,54	5.024,93	5.216,01	5.594,98	5.928,30	6.369,85	7.045,30	8.002,01	9.395,79	10.911,83

Salarissen worden tijdens de looptijd van deze CAO met APC en initiële verhogingen verhoogd.

In de salarissen en het loongebouw per 1 januari 2024 zit geen 13^{de} maand.

Op 31-12-2018 heeft iedereen een salaris gebaseerd op een functie met ORBA punten.

Je wordt per 01-01-2019 ingedeeld in de schaal waar je functie is ingedeeld en met het salaris wat de werknemer op 31 december 2018 had.

Iedere medewerker die nog niet op het minimum van zijn schaal zit behorende bij zijn functie, zal met ingang van 1-1-2019 op het minimum van zijn schaal worden gezet (met in achtneming van het bepaalde in artikel 7.5).

Het loongebouw wordt per 01-01-2024 t/m 31-12-2027 eerst verhoogd met de APC daarna met de hetzij initiële loonsverhoging hetzij eenmalige uitkering.

De eenmalige verhoging van € 175 op 1-1-2019 zal voor betreffende werknemers conform artikel 7.5 worden toegevoegd aan het loon voor APC, additionele verhoging en beoordelingsverhoging. De beoordelingsverhoging is gebaseerd op het salaris van 31 december van het voorgaand kalenderjaar.

BIJLAGE 2 - PENSIOEN – REGELING VPL – EX ODFJELL

Deze bijlage 2 geldt alleen voor de ex-medewerkers van Odfjell in dienst voor 1 januari 2019.

Algemeen

De werknemer wordt conform de reglementen van de bij de werkgever van kracht zijnde pensioenregeling als deelnemer aangemeld.

Specifieke regelingen

Naar aanleiding van de Wet aanpassing fiscale behandeling vut/prepensioen en levensloopregeling (VPL) geldt vanaf 1 oktober 2007 de volgende regeling.

Werknemers geboren voor 1 januari 1950 en in dienst op 31 december 2005

Voor deze werknemers blijven de bestaande (pre)pensioen- en garantieregelingen van kracht.

Werknemers geboren na 31 december 1949 en in dienst op 31 december 2005

Voor deze werknemers zijn de bestaande prepensioen- (module III) en de eventueel geldende garantieregeling beëindigd per 31 december 2005.

De basispensioenregeling (module I) met als pensioendatum de 65-jarige leeftijd blijft ongewijzigd.

De staffel van de beschikbare premie van de excedent pensioenregeling (module II) is per 1 januari 2006 aangepast aan een premiestaffel, die voldoet aan het verbod op leeftijdsdiscriminatie.

Met ingang van 1 januari 2006 gelden de volgende regelingen:

Een levensloopregeling, waarin de werkgever voor de werknemers met een voorheen geldende prepensioendatum op 61-jarige leeftijd jaarlijks 5% van het salaris* bijdraagt. Deze bijdrage wordt in maandelijkse termijnen beschikbaar gesteld, zolang de deelnemers in dienst zijn van de werkgever.

Een levensloopregeling, waarin de werkgever voor de werknemers met een voorheen geldende prepensioendatum op 62-jarige leeftijd jaarlijks 3% van het salaris* bijdraagt. Deze bijdrage wordt in maandelijkse termijnen beschikbaar gesteld, zolang de deelnemers in dienst zijn van de werkgever.

Een individueel bepaalde beschikbare premieregeling, die samen met (de projectie van) het tot 1 januari 2006 opgebouwde 'prepensioen' en de genoemde bijdrage van de werkgever in de levensloopregeling voldoende is ter financiering van een extra pensioenkapitaal, waardoor werknemers eerder met pensioen kunnen. De individuele premie wordt voldaan in jaarlijkse termijnen vooraf gedurende het dienstverband van de deelnemers tot de voorheen geldende prepensioendatum met een maximum van 15 jaar.

Voor werknemers welke in dienst zijn getreden voor 1 april 1999 wordt bij uitdiensttreding op of na de 60-jarige leeftijd (1 jaar eerder dan de voorheen geldende prepensioendatum) binnen de fiscale regels de pensioenopbouw van de basisregeling (module I) en de excedent regeling (module II) direct gefinancierd. Hierbij zal rekening worden gehouden met eventuele andere regelingen/uitkeringen.

Voor werknemers, welke in dienst zijn getreden voor 1 april 1999, wordt bij uitdiensttreding van 2 jaar eerder of minder voor de voorheen geldende prepensioendatum binnen de fiscale regels een extra koopsom door de werkgever voldaan. De grootte van de koopsom is afhankelijk van de periode tussen het eerdere uitdiensttreding en de voorheen geldende prepensioendatum en bedraagt per 12 maanden 6,5% van het salaris per 1 januari van het jaar van uitdiensttreding. In formule wordt de extra koopsom als volgt bepaald:

Aantal maanden voor de oorspronkelijke prepensioendatum x 6,5 % van het jaarsalaris.

De extra koopsom bedraagt met inachtneming van de fiscale mogelijkheden maximaal 13% van het salaris per 1 januari van het jaar van uitdiensttreding. Hierbij zal rekening worden gehouden met eventuele andere regelingen/uitkeringen.

Werknemers in dienst vanaf 1 januari 2006

Voor de werknemers geldt een levensloopregeling, waarin de werkgever voor de werknemers jaarlijks 3% van het salaris bijdraagt. Deze bijdrage wordt in maandelijkse termijnen beschikbaar gesteld, zolang de werknemers in dienst zijn van de werkgever.

De basispensioenregeling (module I) met als pensioendatum de 67-jarige leeftijd blijft ongewijzigd, zij het dat per 1 januari 2006, een eigen bijdrage is ingevoerd van 2% welke wordt berekend over het salaris* en maandelijks wordt ingehouden met als peildatum 1 januari van ieder jaar.

De staffel van de beschikbare premie van de excedent pensioenregeling (module II) is per 1 januari 2006 aangepast aan een premiestaffel, die voldoet aan het verbod op leeftijdsdiscriminatie.

* De regelingen gelden onder voorbehoud van fiscale goedkeuring en zullen worden vastgelegd in desbetreffende (pensioen)reglementen. Wel kunnen eventuele wettelijke wijzigingen leiden tot een aanpassing van een regeling.

* Salaris = het maandsalaris vermeerderd met 1/12 deel van de dertiende maand en de eventuele volgende toeslagen, continutoeslag, C-toeslag, persoonlijke toeslag en vakantietoeslag.

4. Werknemers geboren na 31 december 1949 en voor 1 januari 1953, in dienst voor 1 april 1999

Geboortejaar 1950

Werknemer geboren in 1950 kan op de eerste van de maand waarin hij de leeftijd bereikt van 61 jaar en 4 maanden vervroegd uittreden. Wanneer werknemer op 61 jaar en 4 maanden uittreedt, zal bij aanwending van alle voor de vervroeging bedoelde financieringsbronnen (opgebouwd prepensioen en versleept pensioen), de uitkering tot de 65^e leeftijd 70% bruto bedragen van het salaris op 31 december 2010. De pensioenregeling wordt op kosten van Odfjell over alle dienstjaren fiscaal geoptimaliseerd.

Geboortejaren 1951 c.q. 1952

Werknemer geboren in 1951 en 1952 kan op de eerste van de maand waarin hij 61 jaar en 4 maanden wordt vervroegd uittreden. Wanneer werknemer op 61 jaar en 4 maanden uittreedt zal, bij aanwending van alle voor de vervroeging bedoelde financieringsbronnen, (opgebouwd prepensioen en versleept pensioen) de uitkering tot de 65^e leeftijd 70% bruto bedragen van het salaris op 31 december 2011 voor geboortejaar 1951 en van het salaris op 31 december 2012 voor geboortejaar 1952.

De pensioenregeling wordt op kosten van Odfjell over alle dienstjaren fiscaal geoptimaliseerd.

5. Werknemers geboren vanaf 1 januari 1953 tot en met 31 december 1976, in dienst voor 1 april 1999

Voor deze groep medewerkers zal een nader vast te leggen regeling worden getroffen op basis van het onderhandelingsresultaat (cao 2011 – 2013). De inhoud van deze regeling zal tussen sociale partners collectief worden vastgesteld in een separaat document en met de medewerkers die het betreft op individuele basis besproken en vastgelegd worden.

SVBPVH

1. financiering uit stap 3 SVBPVH

Stichting Vermogensbeheer Pensioengerechtigden van de Vervoer- en Havenbedrijven (hierna Stichting Vermogensbeheer PVH) te Rotterdam heeft besloten om voor werknemers die hebben deelgenomen aan de oude 'Optas B-regeling' (geboortejaren 1950-1976 en voor 1998 deelnemer bij PVH) jaarlijks, onder voorwaarden, een bijdrage beschikbaar te stellen voor verbetering van de pensioensituatie. Deze bijdrage is vooralsnog vastgesteld op EUR 2.000,- per actieve werknemer per jaar tot uiterlijk de 65-jarige leeftijd van de betrokken werknemer. Om de betrokken werknemers te kunnen laten meedelen in deze bijdrage van de Stichting Vermogensbeheer PVH is Odfjell Terminals (Rotterdam) B.V. (hierna Odfjell) tot de navolgende uitwerking gekomen:

Odfjell toetst bij aanvang bij de Stichting Vermogensbeheer PVH de systematiek van pensioenverbetering evenals welke werknemers onder de bijdrageregeling van Stap 3 van genoemde Stichting vallen.

Odfjell stort de (jaarlijkse) bijdrage in een individuele bijspaar module van de betrokken werknemer bij de pensioenverzekeraar, tenzij er sprake is van een overschrijding van de fiscale ruimte in de pensioenregeling van de betrokken werknemers.

Odfjell toetst jaarlijks of de bijdrage binnen de fiscale ruimte in de pensioenregeling van de betrokken werknemer valt. Mocht dit niet het geval zijn, dan zal de bijdrage worden verminderd tot maximaal de fiscale ruimte.

Odfjell zal jaarlijks de totaal in dat jaar betaalde bijdrage aan de werknemers declareren bij de Stichting Vermogensbeheer PVH. Het betalingsbewijs aan de verzekeraar zal als bewijslast aan de Stichting worden aangeboden.

In 2014 zullen de bijdragen van de Stichting Vermogensbeheer PVH over de jaren 2012, 2013 en 2014 worden gestort.

De betrokken werknemers zullen jaarlijks via de gebruikelijke communicatie van Odfjell worden geïnformeerd over de storting in de bijspaar module.

De waarde van de individuele bijspaar module wordt door de betrokken werknemer bij (vervroegde) pensionering aangewend voor aankoop van ouderdoms- en naar keuze partnerpensioen.

Odfjell zal bij aanvang in 2014 de betrokken werknemers alsmede de Stichting vermogensbeheer PVH schriftelijk vragen om akkoord te gaan met bovenstaande uitwerking. Zonder akkoordverklaring van zowel de werknemer alsmede genoemde Stichting zal geen invulling worden gegeven aan voornoemde uitwerking.

De door Odfjell te verrichten stortingen in het kader van deze regeling blijven beperkt tot de van Stichting Vermogensbeheer ontvangen bijdragen. De betrokken werknemers kunnen op geen enkele wijze aanspraak doen gelden op Odfjell ten aanzien van niet ontvangen bijdragen uit hoofde van Stap 3 van de Stichting Vermogensbeheer PVH.

2. Beleidssteun SVBPVH (financiering uit stap 4 SVBPVH).

Partijen steunen de opvatting dat, om uittreden voor of bij het bereiken van de 67-jarige leeftijd mogelijk te maken, financiële compensatie geregeld moet worden voor het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd. Partijen steunen eveneens het feit dat de SVBPVH de fiscale en juridische mogelijkheden onderzoekt;

Partijen steunen het beleid dat door SVBPVH budget gereserveerd wordt om te stimuleren dat werknemers voorafgaand aan hun pensionering korter te laten werken, met inachtneming van de fiscale mogelijkheden.

Partijen steunen het beleid om voor de bekostiging van de AOW-compensatie en de (uitgebreide) Senioren Fitregeling voor werknemers van de geboortejaren 1950 tot en met 1959 bij SVBPVH een bedrag te reserveren van € 50 miljoen.

Partijen steunen de opvatting dat er nog een bedrag per werknemer ter beschikking moet komen vanuit de gereserveerde € 50 miljoen van SVBPVH, van circa € 12.500 per werknemer uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 die aan de (uitgebreide) Senioren-Fitregeling deelneemt (de 50/55/100-regeling kan uitgebreid worden naar 50/61/100 indien dit op kostenneutrale basis geschiedt).

Partijen steunen het beleid dat voor de bekostiging van soortgelijke regelingen voor werknemers van de geboortejaren 1960 of later bij SVBPVH een bedrag van € 100 miljoen wordt gereserveerd;

Partijen steunen de opvatting dat het van groot belang is om het aantal beschikbare diensten voor arbeid niet te verminderen door de Senioren Haven Fit Regeling en AOW-compensatie op 65 jaar te regelen en het beschikbare werk in eerste instantie te laten verrichten door de werknemers.

Pensioendoorbouw periode 61-65 voor geboortejaren vanaf 1950 én in dienst vóór 1 april 1999

Compensatieregeling

In het verleden is voor deze groep toegezegd dat op het moment dat een werknemer uit dienst treedt bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar, voor 4 jaar pensioenopbouw wordt toegekend. Deze toezegging blijkt onderhevig aan fiscale beperkingen. Om die rede wordt deze pensioen doorbouw beëindigd maar op basis van individuele financiële gelijkwaardigheid gecompenseerd op een wijze die geen fiscale beperkingen heeft.

De wijze waarop e.e.a. verder wordt ingevuld, zal in een technische commissie verder worden uitgewerkt, op basis van de in deze overeenkomst opgenomen afspraken en randvoorwaarden en praktische verantwoordelijkheid.

Slotclausule

Bij substantiële wijziging van ter zake relevante wet- en regelgeving zal er overleg plaatsvinden over de meest passende wijze van uitvoering van de in bijlage 2 en 3 genoemde afspraken.

SIDE LETTER

Deze tekst vervangt artikel 2, bijlage 2 en bijlage 3 van de Odfjell CAO 2018

Voorvertrekregeling

Cao-partijen zijn voor werknemers geboren na 31 december 1949 tot en met 31 december 1952 en in dienst voor 1 april 1999 en die vallen onder de bepalingen van artikel 10 lid 2 van de cao de volgende aanvullende afspraken overeengekomen:

Geboortjaar 1950

Werknemer geboren in 1950 kan op de eerste van de maand waarin hij de leeftijd bereikt van 61 jaar en 4 maanden vervroegd uittreden. Wanneer werknemer op 61 jaar en 4 maanden uittreedt, zal bij aanwending van alle voor de vervroeging bedoelde financieringsbronnen (opgebouwd prepensioen en versleept pensioen), de uitkering tot de 65^e leeftijd 70% bruto bedragen van het salaris op 31 december 2010. De pensioenregeling wordt op kosten van Odfjell over alle dienstjaren fiscaal geoptimaliseerd.

Geboortjaren 1951 c.q. 1952

Werknemer geboren in 1951 en 1952 kan op de eerste van de maand waarin hij 61 jaar en 4 maanden wordt vervroegd uittreden. Wanneer werknemer op 61 jaar en 4 maanden uittreedt zal, bij aanwending van alle voor de vervroeging bedoelde financieringsbronnen, (opgebouwd prepensioen en versleept pensioen) de uitkering tot de 65^e leeftijd 70% bruto bedragen van het salaris op 31 december 2011 voor geboortjaar 1951 en van het salaris op 31 december 2012 voor geboortjaar 1952.

De pensioenregeling wordt op kosten van Odfjell over alle dienstjaren fiscaal geoptimaliseerd.

Cao-partijen zijn voor werknemers geboren vanaf 1 januari 1953 en in dienst voor 1 april 1999 en die vallen onder de bepalingen van artikel 10 lid 2 van de cao de volgende aanvullende afspraken overeengekomen.

Geboortjaren 1953-1976, en in dienst op 1 april 1999

Per 1 januari 2011 wordt het opgebouwd pensioen van deze groep verhoogd met het percentage van x% van de pensioengrondslag over de basisregeling, en - daarmee corresponderend - tevens middels een daarmee corresponderende storting in de excedentregeling.

De pensioenopbouw (doorbouw OP over 100%) over maximaal 4 jaar voorafgaande aan de AOW-ingangleeftijd bij eerder uittreden wordt op kosten van Odfjell voor 100% doorgezet. Zie voor de verdere invulling van e.e.a. Bijlage 3.

De beide regelingen, zoals beschreven in bijlage 3 zullen op een fiscaal/juridisch toegestane wijze worden uitgewerkt met uitzondering van de pensioendoorbouw voor de groep geboren in 1950, 1951 en 1952; voor die groep zal wel geprobeerd worden de mogelijk fiscale boete zo veel mogelijk te beperken.

Zijn wat betreft kosten gemaximeerd op een contante waarde van 10.000.000 euro, exclusief de kosten voor pensioendoorbouw van de voormalige provisio-werknemers waarvan deze garantie al was toegezegd, en inclusief de (mogelijke) fiscale boete voor pensioendoorbouw van de groep geboren in 1950, 1951 en 1952. Indien uit de doorrekeningen op vrijdag 21 januari voor 12.00 uur blijkt dat de kosten het bedrag van 10.000.000 overschrijden, treden partijen voor maandag 24 januari opnieuw in overleg over de alsdan ontstane situatie.

Eerder uittreden dan de AOW-leeftijd blijft mogelijk op basis van opgebouwde rechten/kapitaal.

M.b.t. de wens tot (eerder) uittreden zal door partijen een nader te overleggen termijn worden afgesproken.

BIJLAGE 3 – PENSIOEN KOOLE

Deze bijlage 3 geldt alleen voor de werknemers waarop de Koole cao 2014-2018 van toepassing was.

1. In de onderneming van werkgever geldt een geïndexeerde middelloonregeling.
2. Voor de medewerker waarop de cao KTP 2006-2009 van toepassing was geldt de excedent regeling en deze medewerker betaalt een werknemersbijdrage van 1,6% van het basisjaarinkomen.
3. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker eindigt op de dag waarop de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
4. Voor KTP-medewerkers waarop de cao KTP 2006-2009 van toepassing was, zijn naar aanleiding van wetswijzigingen (wet VPL) de pensioenen als volgt aangepast:
 - Medewerkers met geboortejaren vóór 1950 maken gebruik van het fiscale overgangsregime en behouden de voor hen geldende pensioenregeling.
 - Voor medewerkers met geboortejaren vanaf 1950 zonder garantieregeling geldt dat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker eindigt op de dag waarop de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Door extra pensioenopbouw blijft een uittredingsleeftijd van 62 jaar mogelijk.
 - Voor medewerkers met geboortejaren vanaf 1950 met garantieregeling geldt een pensioenleeftijd van 65 jaar. Door extra pensioenopbouw geldt een uittredingsleeftijd van 62 jaar (geboortejaren 1962 of later) of eerder, conform onderstaande staffel.

1950	61 jaar en 0 maanden
1951	61 jaar en 1 maand
1952	61 jaar en 2 maanden
1953	61 jaar en 3 maanden
1954	61 jaar en 4 maanden
1955	61 jaar en 5 maanden
1956	61 jaar en 6 maanden
1957	61 jaar en 7 maanden
1958	61 jaar en 8 maanden
1959	61 jaar en 9 maanden
1960	61 jaar en 10 maanden
1961	61 jaar en 11 maanden
5. Naar aanleiding van de Wet VPL is de zogenaamde garantieregeling bij KTP opgeheven. De aanpak zoals voorgesteld in de brief d.d. 30 juni 2006 van Watson Wyatt is voor de garantieregeling in de plaats getreden. Per 1 januari 2007 ontvangen de KTP-medewerkers die voorheen aanspraak maakten op deze garantieregeling, maandelijks een procentuele persoonlijke toeslag. Deze toeslag telt niet mee voor de berekening van toeslagen, tegemoetkomingen, pensioenopbouw, vakantietoeslag en dergelijke. De maandelijksse toeslag wordt uitbetaald tot de beoogde uittredleeftijd conform deze regeling (zie bovenstaande staffel) is bereikt.
6. Voor medewerkers die niet uittreden op de staffelleeftijd zal bij terugbetaling van de volledige persoonlijke toeslag en doorwerken weer opnieuw pensioenopbouw plaatsvinden.
7. De pensioenleeftijd in de middelloonregeling stijgt op 1 januari 2014 van 65 naar 67 jaar, het opbouwpercentage blijft ongewijzigd. Vanwege verdere fiscale wijzigingen hebben de wijzigingen in het middelloon en excedentregeling waarschijnlijk een looptijd tot 1 januari 2015.
8. De excedentregeling wordt per 1 januari 2014 collectief neutraal omgerekend, waarbij een 3% staffel wordt gebruikt.
9. Partijen steunen de opvatting dat, om uittreden voor of bij het bereiken van de (vroeg)pensioenleeftijd mogelijk te maken, financiële compensatie geregeld moet worden voor het opschuiven van de AOW-

gerechtigde leeftijd. Partijen steunen eveneens het feit dat de SVBPVH de fiscale en juridische mogelijkheden onderzoekt. Partijen steunen het beleid dat door SVBPVH-budget gereserveerd wordt om te stimuleren dat werknemers voorafgaand aan hun pensionering korter te laten werken, met inachtneming van de fiscale mogelijkheden. Partijen steunen het beleid om voor de bekostiging van de AOW-compensatie en de (uitgebreide) Senioren Fitregeling voor werknemers van de geboortejaren 1950 tot en met 1959 bij SVBPVH een bedrag te reserveren van € 50 miljoen. Partijen steunen de opvatting dat Senioren Haven Fit Regeling, nog een bedrag per werknemer ter beschikking moet komen vanuit de gereserveerde € 50 miljoen van SVBPVH, van circa € 12.500 per werknemer uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 die aan de (uitgebreide) Senioren Fitregeling deelneemt. Partijen steunen het beleid dat voor de bekostiging van soortgelijke regelingen voor werknemers van de geboortejaren 1960 of later bij SVBPVH een bedrag van € 100 miljoen wordt gereserveerd.

10. Voor KTP-medewerkers waarop de cao KTP 2006-2009 van toepassing was en die voldoen aan alle vereisten die de SVBPVH daaraan stelt kunnen in aanmerking komen voor de senioren fit regeling:

Basisregeling:

50% werken, 80% salaris, 100% pensioenopbouw, 2 jaar voorafgaand aan staffelleeftijd/ pensionering Afbouw ploegentoeslag 4 maanden 75%, 4 maanden 50% en 4 maanden 25% Geen overwerk, bij verschuiven van een dienst, overwerktoeslag in geld Werken als operator in dagdienst Verlofsaldi oud verlof, opgenomen voorafgaand aan deelname senioren fit regeling, dan wel uitbetaald Individueel overleg over rooster.

Verbetering basisregeling:

Maximaal € 12.500 van SVBPVH aan werkgever voor groep geboortejaren 1950 t/m 1959, te besteden aan 50% werken, 60% salaris, 100% pensioenopbouw, 1 jaar voorafgaande aan staffelleeftijd / pensionering Afbouw ploegentoeslag 4 maanden 75%, 4 maanden 50% en 4 maanden 25% Geen overwerk, bij verschuiven van een dienst, overwerktoeslag in geld Werken als operator in dagdienst Verlofsaldi oud verlof, opgenomen voorafgaand aan deelname senioren fit regeling, dan wel uitbetaald 130 verlofuren tijdens senioren fit regeling periode van één jaar Individueel overleg over rooster.

Addendum Koole Cao 2014-2018

Cao partijen zijn op 26 april 2018 een aanvulling op de cao overeengekomen met betrekking tot de tegemoetkoming voor medewerkers die onder Artikel 14 lid 4 van de cao vallen.

De medewerkers kunnen kiezen uit 3 opties:

Optie 1:

- Uit dienst op de huidige staffelleeftijd conform huidige cao Artikel 14 lid 4. Medewerker geeft uiterlijk 3 maanden voor huidige staffelleeftijd aan deze keuze te maken.

Optie 2:

- Persoonlijke toeslag stopt op huidige staffelleeftijd.
- Nieuwe staffelleeftijd wordt individueel vastgesteld: Op basis van de individuele AOW leeftijd. En kent dezelfde overbrugperiode tot aan de individuele AOW leeftijd als die te overbruggen was bij de oude staffelleeftijd naar 65 jaar.
- Uit dienst op nieuwe staffelleeftijd.
- Pensioenopbouw tot datum uit dienst op nieuwe staffelleeftijd.
- Volledig doorwerken in huidige functie.

Optie 3:

- Doorwerken tot de individuele AOW-leeftijd met terugbetaling van PT vanaf huidige staffelleeftijd conform huidige Artikel 14 lid 4.
-

Informatie

- Gelegenheid om met persoonlijk financieel adviseur een plan te maken ter overbrugging van de periode tussen huidige of verhoogde staffelleeftijd en toekomstige individuele AOW-leeftijd en het krijgen van inzicht in de individuele pensioensituatie i.e. De gesprekken zullen plaatsvinden met een adviseur van A Advies in overlegte plannen (streven) tussen 1 mei en 1 juli 2018.

Keuze gesprek

Betrokken medewerkers en werkgever zullen 3 maanden voordat voor hen individueel bekend is wat hun AOW-leeftijd is, met elkaar in gesprek gaan om gezamenlijk te bespreken op welke wijze (continu of dag naar keuze medewerker) in optie 2 of 3 doorgewerkt kan worden.

Overgang

Met de medewerker die de PT heeft terugbetaald of aan het terug betalen is wordt z.s.m. een individueel gesprek aangegaan om keuze 2 te maken of met de gemaakte keuze (3) door te gaan. Werkgever zal bij keuze 2 de terugbetaalde PT gelden aan medewerker terugbetalen.

BIJLAGE 4 – FUNCTIELIJST

Salarisschaal	Funcielijst
Schaal A	
Schaal B	Portier
Schaal C	Receptionist Aspirant Junior Operator
Schaal D	Administratief Medewerker Junior Operator Warehouse employee/Magazijnmedewerker
Schaal E	Logistiek Operator (field) Operator Operator Autobelading Secretaresse A
Schaal F	Allround Operator Financieel Administratief Medewerker Logistics Operator (office) Medewerker Crediteuren Administratie Operator Schepen Secretaresse B Unit Operator Junior Customer Service
Schaal G	Allround Operator OED (was Supervisor Tank cleaning) Assistant Manipulation Coordinator Customer Consulent Document Controller Field Coordinator (ploegtrekker) Medewerker Credit-control Operator Plus Panel Operator / Board Operator Panel Operator Field Planner Technician Waste Coördinator
Schaal H	Administrateur Assistent/assistency controller

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST CHANE TERMINALS

	CCC Officer Coordinator Management Systemen Coordinator Stock/Safety Advisor Fieldsupervisor HR Administrator Intigrated Planner Junior Inkoper Junior Supply Chain Specialist Lab Technician Leadoperator PID Management Assistent Manipulation Coordinator Medewerker Customer services Medewerker Personeel & organisatie Medewerker Technische dienst Operationeel Planner Opleidingscoördinator Planner Werkvoorbereider Project Support PTW Coordinator Systeem Netwerk Beheerder Teamlead Dayshift Teamleider Technisch Inkoper
Schaal I	Business & Project Controller Business Process Analyst Customs Coördinator Customer Services Coördinator Engineer Engineer Electrical Engineer Rotating Engineer Static Learning & Development Specialist Master Data Controller Operations Engineer PID Operations Planner / Wv. Payrol Administrator Plaatsvervangend Manager CCC Plant Process Engineer Process Engineer

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST CHANE TERMINALS

	Process Safety Engineer Production Engineer VB/TMS Projectmanager sustainable CAPEX Projectmanager Tankonderhoud Safety Mitigation Engineer Senior Administrateur Specialist Arbeidshygiene en Veiligheid Specialist Milieu Strategisch Inkoper System Integrator Teamlead TSD Teamlead OSD VCP Process Improvement Specialist Shiftleader (wachtchef)
Schaal J	HR Advisor Onderhoudscoördinator Reliability Engineer Shiftmanager Teamlead Accounting/ Finance Teamlead Authority Engineering Teamlead ICT / Regional ICT Coordinator Teamlead Process Engineering Teamlead Purchasing Teamleider Customer services
Schaal K	Assistent operations manager

Vakbonden krijgen een lijst van de functies met de daarbij behorende ORBA punten.

Alle functies zullen door ORBA gewogen worden boven de 215 punten is geen cao functie.

BIJLAGE 5 - BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

Beroepsmogelijkheid

Een werknemer kan beroep aantekenen indien hij van mening is dat zijn functieomschrijving waarop de waardering is gebaseerd, respectievelijk de informatie aan de hand waarvan hij is ingedeeld, niet in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie.

A. Intern bezwaar

De werknemer kan binnen 1 maand na de vaststelling van zijn functiebeschrijving schriftelijk intern bezwaar aantekenen tegen de wijze waarop de functieomschrijving tot stand is gekomen; het bezwaar wordt door de afdeling HR, aangevuld met een vertegenwoordiger vanuit de Ondernemingsraad, behandeld, waarbij de zorgvuldigheid waarmee de beschrijving tot stand is gekomen zal worden beoordeeld. Leidende vraag is of en zo ja in hoeverre de betrokken werknemer redelijkerwijs in staat is geweest om zijn of haar bijdrage te leveren aan de inhoud van de beschrijving en in hoeverre er serieus met deze input rekening is gehouden. Indien de interne bezwaar commissie tot de conclusie komt, dat de werknemer in onvoldoende mate betrokken is bij de totstandkoming van de functiebeschrijving, zal dit alsnog geborgd worden. Intern bezwaar wordt binnen 1 maand na indienen van het bezwaar afgerond.

B. Intern beroep

Indien de functiebeschrijving zorgvuldig tot stand is gekomen, daarmee de interne bezwaarmogelijkheid is benut en de werknemer zich niet kan verenigen met de indeling van zijn functie, kan indien en voor zover een nadere toelichting door de afdeling HR geen oplossing biedt, de betrokken werknemer zijn beroep tegen de indeling van de functie binnen een maand na afronding van het interne bezwaar voorleggen aan de interne beroepscommissie.

Deze commissie bestaat uit:

- een vertegenwoordiger van het Medezeggenschapsorgaan;
- een vertegenwoordiger van de afdeling HR (tevens secretaris).

Beoordeeld wordt of de functie op de juiste wijze en inhoudelijke gronden is ingedeeld. De beroepscommissie verklaart het beroep al dan niet ontvankelijk en kan de betrokken werknemer in de gelegenheid stellen tot een nadere toelichting van zijn/haar bezwaar. De commissie brengt aansluitend advies uit aan de werkgever over de verdere afhandeling van het bezwaar. Het advies van de commissie dient als “zwaarwegend” te worden beschouwd, het geen betekent dat er slechts gemotiveerd van kan worden afgeweken. De interne beroepscommissie maakt haar reactie op het beroep schriftelijk en binnen 2 maanden na indiening van het beroep bekend.

C. Extern beroep

Indien de mogelijkheid van intern beroep is benut en de werknemer zich niet kan verenigen met de uitkomst hiervan, bestaat de mogelijkheid om extern beroep aan te tekenen. Het externe beroep tegen de indeling van de functie wordt binnen maximaal 1 maand na afronding van het de interne beroepsmogelijkheid ingediend en vindt plaats door een systeemdeskundige van de systeemhouder alsmede Vakorganisaties, die niet eerder bij de betrokken indeling betrokken is/ zijn geweest. Tijdens de behandeling van het beroep zal zowel de betrokken werknemer als een vertegenwoordiger van het bedrijf de mogelijkheid worden geboden tot een nadere toelichting. Het externe beroep wordt binnen 2 maanden na indiening van het beroep bekend gemaakt. De schriftelijke uitkomst van het externe beroep is voor alle betrokkenen bindend.

BIJLAGE 6 - BEOORDELINGSSYSTEMATIEK

- **Cyclus Succesvol Functioneren**
- **Drie verschillende gesprekken**
- **Vorbereiding en Tips**
- **Gesprekstechniek**
- **Beloning**
- **Bezwaar- en beroepsprocedure**

Cyclus Succesvol Functioneren

Procedure



Linking
forward



Cyclus Succesvol Functioneren

Plezier in je werk, persoonlijke groei, kwaliteit leveren, prettig samenwerken. Het gaat allemaal nét even beter als je er af en toe over praat. En benoemt wat beter kan. Met ingang van de nieuwe beoordelingscyclus, 'de cyclus succesvol functioneren', zijn er voortaan twee momenten per jaar om met jouw leidinggevende te spreken over deze onderwerpen. In december heb je een evaluatiegesprek en een planningsgesprek. In mei, halverwege het jaar, heb je een voortgangsgesprek.

De cyclus komt voort uit de cao en is bedoeld voor alle medewerkers die zijn ingeschaald in deze cao. De gesprekken zorgen niet alleen voor ontwikkeling en betere prestaties, maar zijn ook bedoeld om wederzijdse verwachtingen te verduidelijken en persoonlijke groei te koppelen aan beloning.





Evaluatiegesprek

vindt plaats in december

Boordeling op basis van scores geven aan de gemaakte afspraken

Dit kun jij doen

- Neem alvast het afsprakenformulier door
- Bedenk hoe jij vindt dat je gescoord hebt
- Lees jouw functie- en competentieprofiel nog eens door

Dit doet je leidinggevende

- Nodigt je minstens een week van tevoren uit
- Verzamelt alle noodzakelijke informatie over je beoordelingsperiode
- Beoordeelt je, maakt afspraken en stelt verbeterpunten voor



Planningsgesprek

vindt plaats in december

Afspraken voor de komende 12 maanden samen met jouw leidinggevende

Afspraken worden vastgelegd in het afsprakenformulier in AFAS

Dit kun jij doen

- Neem alvast het afsprakenformulier door
- Bedenk hoe jij vindt dat je gescoord hebt
- Lees jouw functie- en competentieprofiel nog eens door
- Bekijk interne vacatures op www.chane.eu/nl/carriere

Dit doet je leidinggevende

- Nodigt je minstens een week van tevoren uit
- Vraagt om voorstellen, jouw mening en suggesties
- Maakt concrete afspraken over jouw ontwikkeling



Voortgangsgesprek

vindt plaats in mei

Bespreken van jouw functioneren

Bespreken van voortgang op de gemaakte afspraken

Dit kun jij doen

- Neem alvast het afsprakenformulier door
- Bedenk hoe jij vindt dat je gescoord hebt
- Lees jouw functie- en competentieprofiel nog eens door

Dit doet je leidinggevende

- Nodigt je minstens een week van tevoren uit
- Verzamelt alle noodzakelijke informatie over je beoordelingsperiode
- Maakt afspraken en stelt verbeterpunten voor



Drie verschillende gesprekken

Evaluatiegesprek

Het eerste gesprek vindt plaats in december. Samen met jouw leidinggevende kijk je terug op het afgelopen jaar. Je ontvangt een eindbeoordeling. Jouw leidinggevende heeft scores gegeven op de uitvoering van je taken en competenties. En ook op de individuele afspraken die jullie samen hebben gemaakt. Deze scores heeft hij vervolgens besproken met zijn leidinggevende, en waar gewenst met de afdeling HR. Zo waarborgen we de kwaliteit en objectiviteit en ontvang jij een passende eindbeoordeling. De scores op je beoordelingsformulier laten zien wat lekker gaat, wat nog aandacht nodig heeft, én of je salarisverhoging krijgt. Nadat jij akkoord bent gegaan met de eindbeoordeling, wordt deze door HR opgeslagen in jouw personeelsdossier. Ben jij het (beargumenteerd) niet eens met de eindbeoordeling dan kun je de bezwaar- en beroepsprocedure starten (zie hoofdstuk bezwaar- en beroepsprocedure).

Planningsgesprek

In december voer je niet alleen het evaluatiegesprek, maar ook het planningsgesprek. Samen met jouw leidinggevende kijk je vooruit. Welke ontwikkeling zie je voor jezelf komend jaar? Welke verantwoordelijkheden zou je er misschien bij willen hebben? Of wat heb jij nodig om prettiger of efficiënter te kunnen werken?

Het gesprek is tweerichtingsverkeer: jullie vertellen allebei wat je van zaken vindt. Vraag jezelf af: wat gaat goed en wat kan beter. Denk hierbij aan de kennis en vaardigheden die je nodig hebt om jouw functie zo goed mogelijk te kunnen uitoefenen. De resultaten van het gesprek leg je vast in het afsprakenformulier, wat jullie vervolgens beiden voor gezien tekenen. Vul alle velden in en zorg voor concrete afspraken over het uitvoeren en de verbetering van jouw taken en competenties. Dit doe je door de afspraken meetbaar te maken en door er een tijdsplan en een resultaat aan te koppelen. Ook kunnen er afspraken gemaakt worden die met werk samenhangen. Bijvoorbeeld over veiligheid, gezondheid en jouw werkplek.

Voortgangsgesprek

Het tweede gesprek vindt plaats halverwege het jaar. In mei is het tijd voor het voortgangsgesprek. Wat loopt lekker, wat kan beter? Je ontvangt feedback op jouw functioneren en je kan zelf feedback geven over de manier waarop je wordt begeleid. Jullie kunnen de afspraken die je in december hebt gemaakt eventueel bijstellen. Dan kun je met nieuwe plannen de zomer in. Jouw leidinggevende bespreekt de wijzigingen met zijn leidinggevende. Na akkoord wordt het document opgeslagen in AFAS.

Vorbereiding

Wat kun jij doen als voorbereiding?

Voor het planningsgesprek in december kun je alvast nadenken over jouw ontwikkeling ten aanzien van je taken, verantwoordelijkheden en competenties. En ook over welke wensen jij hebt met betrekking tot doorgroei. Bekijk eens onze website www.chane.eu/nl/carriere om te zien welke interne vacatures er zijn.

Tijdens het planningsgesprek toon jij initiatief om afspraken op te stellen voor het komend jaar. Je komt met jouw leidinggevende overeen welke taken en competenties aandacht verdienen.

Voorafgaand aan het voortgangsgesprek bedenk jij wat goed gaat en wat beter kan. Ben jij de afspraken nagekomen tot zover? En zo niet: wat is daar de reden voor? Zijn er afspraken die vragen om bijsturing en waarom? Welke resultaten zijn er behaald en hoe is dat gegaan? Tijdens het voortgangsgesprek geef jij aan wat je ter voorbereiding geconcludeerd hebt. Mogelijk zijn er ook nog andere werk gerelateerde onderwerpen die aandacht verdienen. Je doet een voorstel voor het bijstellen van afspraken.

Ook neem je, voordat het evaluatiegesprek plaatsvindt, alvast het afsprakenformulier door. Bedenk hoe jij vindt dat je gescoord hebt. Vorm je mening over jouw functioneren en vul eventueel het beoordelingsgedeelte van het formulier voor jezelf in. Tijdens het gesprek geef je jouw mening over het gesprek én de beoordeling van de leidinggevende. Zo nodig geef je aan waar jij het niet mee eens bent.

Wat doet jouw leidinggevende als voorbereiding?

Jouw leidinggevende nodigt jou uit voor de gesprekken, tenminste één week voor het tijdstip waarop het gesprek plaatsvindt.

Ook neemt jouw leidinggevende het afsprakenformulier van het laatste gesprek door, en verzamelt alle noodzakelijke informatie over de totale beoordelingsperiode voor de onderbouwing. Hiervoor raadpleegt hij zo nodig een collega en/of andere leidinggevendenden. Hij gaat na in hoeverre de gemaakte afspraken zijn gerealiseerd en wat gewenste verbeterpunten zijn. Hij bespreekt en beargumenteert zijn oordeel en hij hoort ook hoe jij hierover denkt.

Voordat het planningsgesprek plaatsvindt, vraagt jouw leidinggevende om te komen met voorstellen, jouw mening en suggesties ten opzichte van jouw ontwikkeling. Aan het begin van het gesprek maakt hij duidelijk wat het doel en de aanpak is van het gesprek. Vervolgens bespreekt hij alle onderwerpen van het afsprakenformulier en waar nodig vraagt hij jou uit om verbeteractiviteiten en/of oplossingen aan te dragen.

Tijdens het gesprek maakt hij samen met jou concrete afspraken over jouw ontwikkeling van taken en competenties en overige afspraken die te maken hebben met het vergroten van vakkennis en persoonlijke ontwikkeling.

Tips voor gespreksvoering

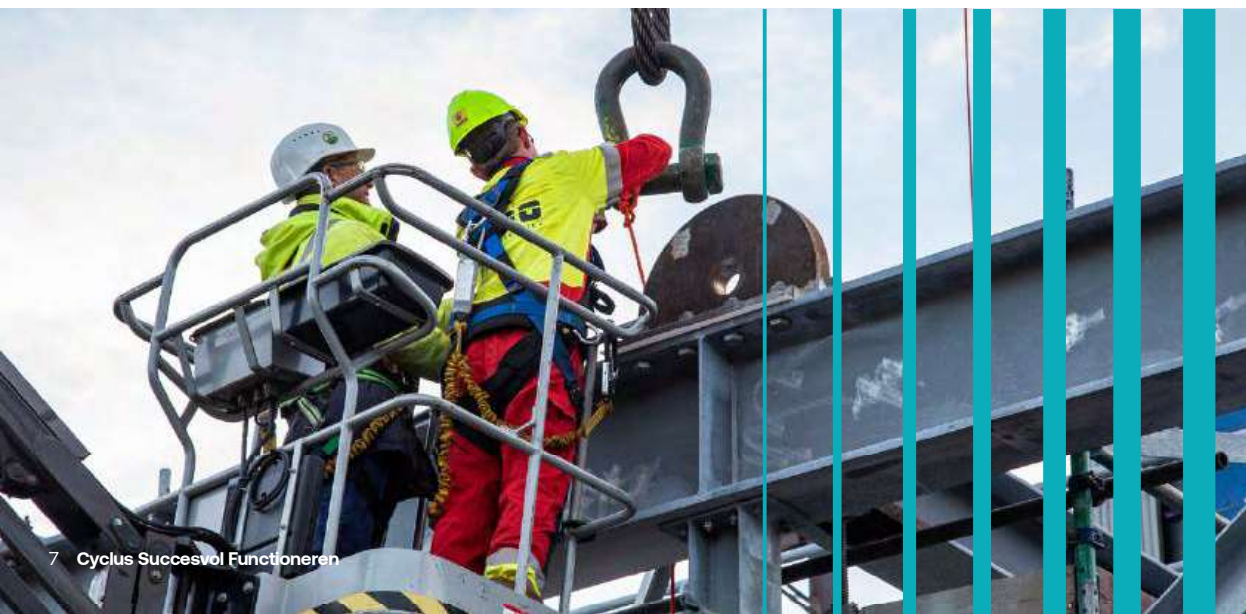
Feedback geven en ontvangen kan spannend of frustrerend zijn. Bijvoorbeeld wanneer je hebt uitgekeken naar het gesprek en na afloop het gevoel hebt dat je niet hebt kunnen zeggen wat je wilde. De volgende tips kunnen helpen om het gesprek goed te laten verlopen.

Feedback geven

Feedback geven doe je over de werkuitvoering, de werksfeer en ontwikkeling. Het is het meest effectief als je elkaar niet alleen tijdens de geplande gesprekken feedback geeft, maar op regelmatige basis -mits dat van meerwaarde is.

Feedback gaat over gedrag/houding en een positief effect. Zoals het geven van een compliment, of een voorstel ter verbetering. Je spreekt in de ik-vorm als je feedback geeft: vanuit jouw waarneming en gevoel. Feedback geef je altijd met een positieve intentie. Het is niet bedoeld om grof, vijandig of kleinerend te spreken.

Geef ruimte voor een reactie en check of de boodschap is geland. Als je iemand feedback geeft, is het belangrijk dat je in je achterhoofd houdt dat het gaat om een dialoog. Je moet degene een kans geven om erop te reageren.



Feedback ontvangen

Als iemand feedback geeft wordt dat soms ervaren als kritiek, als een aanval op jezelf als persoon. Daardoor wordt het lastig om feedback te ontvangen. Zelfs ondersteunende, positieve feedback vinden we moeilijk om te ontvangen.

Zoals beschreven gaat feedback over gedrag of houding. Het wordt gegeven met de bedoeling je te helpen en te ondersteunen. Je kunt er iets van leren. Het op de juiste manier ontvangen en verwerken van feedback zorgt ervoor dat de positieve werksfeer en fijne relatie met je collega behouden blijft.

1

Stel jezelf open

Sommige mensen zien feedback als een bedreiging. Toch is het heel waardevol. Laat de ander dus merken dat je open staat voor de feedback. Dit doe je door actief te luisteren. Werk bijvoorbeeld niet door, maar stop even waar je mee bezig bent en kijk de ander aan.

Probeer de ander te begrijpen

Luister; vraag door. Bij het ontvangen van feedback is het van belang om door te vragen. Vraag naar concrete voorbeelden. Doordat je om toelichting vraagt, wordt het voor jou helder wat de ander precies bedoelt. Vat bijvoorbeeld samen wat de ander gezegd heeft en vraag of jouw interpretatie klopt. Vraag ook om suggesties om jouw gedrag aan te passen. Je laat daarmee merken dat je de ander serieus neemt en dat je jouw gedrag kunt aanpassen. Bovendien krijg je van de ander precies te horen wat hij graag van jou verwacht.

3

Schiet niet in de verdediging

Feedback is géén aanval op jou persoonlijk. Sommige mensen vinden het lastig om de ander gelijk te geven of überhaupt uit te laten praten. In de verdediging schieten is geen handige reactie, want daarmee ontken je de gevoelens van de ander. De ander heeft waarschijnlijk goed nagedacht over zijn feedback en daarom is het belangrijk dat jij om verduidelijking vraagt.

2

4

Bedank de ander

Onthoud dat feedback geven net zo moeilijk is als feedback ontvangen. De ander wil niet dat de werksfeer bedorven wordt en hij wil al helemaal niet dat jij hem/haar niet meer aardig vindt. Bedank de ander voor zijn/haar eerlijkheid en openheid en laat weten dat jij iets met de feedback kunt.

5

Doe er (n)iets mee

Neem de tijd om de opmerkingen even te laten bezinken en denk na over wat de ander gezegd heeft. Vind je de feedback terecht? Kun je er wat mee? Zijn er dingen die jij gemakkelijk, op de korte termijn kunt veranderen? Het gaat erom dat je nadenkt over de mogelijkheden en dat je daarmee de ander serieus neemt. Laat aan de ander weten wat je besloten hebt. Wanneer je direct bij het ontvangen van de feedback al weet wat je ermee gaat doen, dan kun je dit meteen vertellen. Je kunt er ook later op terugkomen.

“Het op de juiste manier ontvangen en verwerken van feedback zorgt ervoor dat de positieve werksfeer en fijne relatie met je collega behouden blijft.”

LSD-gesprekstechniek

Bij deze gesprekstechniek gaat het om drie kernwoorden: **luisteren**, **samenvatten** en **doorvragen**.

Luisteren

Luisteren doe je niet alleen met je oren, maar met je hele lichaam. Door je lichaams-houding laat je de ander zien dat je geïnteresseerd bent in wat hij te zeggen heeft. Een goede luisteraar let aandachtig op wat de ander te zeggen heeft. Luisteren is de basis voor communicatie met de ander. Het is meer dan het verhaal van de ander aanhoren. Het is ook horen wat de ander precies bedoelt en wat het verhaal achter het verhaal is.

Aandachtspunten zijn:

- de woorden (wat zegt iemand letterlijk?)
- de manier waarop de ander de woorden uitspreekt (toon, volume, kracht)
- de lichaamstaal (houding, gebarentaal, gezichtsexpressie)

Samenvatten

Heeft de ander zijn verhaal afgerond, dan vat je het samen in je eigen woorden. Door samen te vatten, check je of je de boodschap goed hebt begrepen. Is dat niet het geval, dan geef je de ander de gelegenheid aan te vullen of te corrigeren.

Voorbeelden van samenvatten:

- Als ik je goed heb begrepen, vind jij dat...
- Je zegt dus dat...

Doorvragen

Doorvragen is belangrijk, daarmee stimuleer jij de ander om verder te praten. Let op vage antwoorden van jouw gesprekspartner. Bijvoorbeeld subjectieve uitspraken, aannames en zinnen met 'moeten'. Luister goed naar wat de ander zegt en ook naar wat hij **niet** zegt.

Vraag door wanneer je geen helder antwoord hebt gekregen of wanneer het niet duidelijk is.

Voorbeelden van doorvragen:

- Hoe bedoel je dat precies?
- Weet je hoe het gekomen is?
- Weet je ook waarom het zo gelopen is?

Beloning

Wat betekent een goede beoordeling? Dat betekent dat jij een goede prestatie levert; een prestatie waar je trots op mag zijn. Ook betekent het dat je aan het ontwikkelen bent, misschien wel met het oog op een nieuwe functie of andere taken binnen jouw huidige functie.

De beoordeling van jouw leidinggevende is gericht op het presteren op jouw taken, verantwoordelijkheden, competenties en op het nakomen van de individuele afspraken. Ook de benodigde kennis voor jouw functie is onderwerp van gesprek. De evaluatieperiode omvat de laatste twaalf maanden voorafgaande aan het evaluatiegesprek.

Op zowel de uitvoering van jouw taken en verantwoordelijkheden als de competenties geeft de leidinggevende een oordeel door een score te geven conform onderstaande schaal:

Voor de individuele afspraken hanteert jouw leidinggevende een driepuntenschaal:

In de cao, is de beoordeling bepalend voor de individuele salarisverhoging. Onderstaande tabel wordt hiervoor gebruikt*:

Uitstekend	E
Zeer goed	D
Normaal / Goed	C
Matig	B
Onvoldoende	A

Gereed	C
Deels nagekomen	B
Niet nagekomen	A

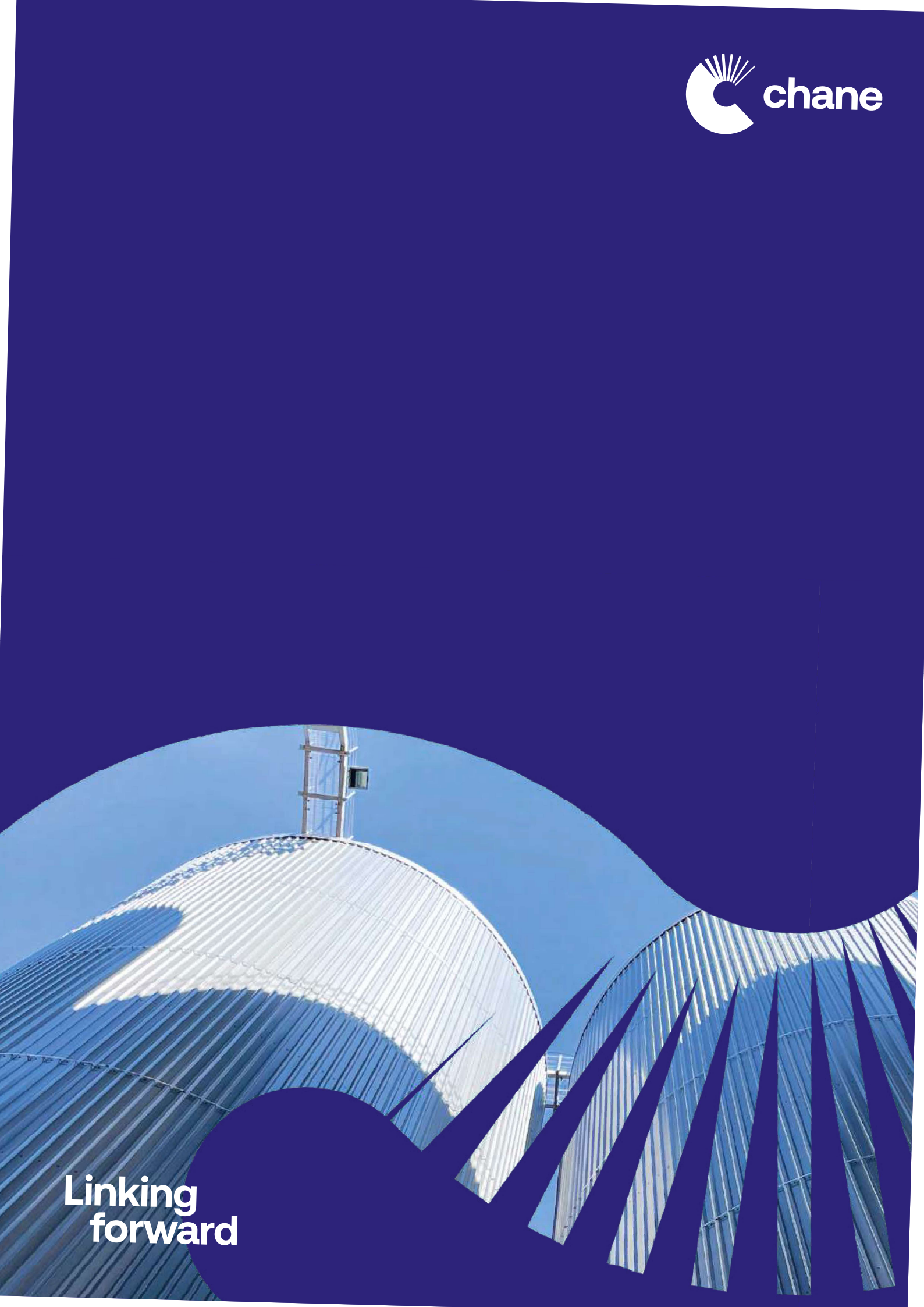
Uitkomst beoordeling		Procentuele verhoging
E	Uitstekend	4,25%
D	Zeer goed	3,50%
C	Normaal / Goed	3,00%
B	Matig	0,50%
A	Onvoldoende	0,00%

* Op het moment dat de cao op dit punt wijzigt, zal dit hoofdstuk conform worden aangepast.

Bezwaar- en beroepsprocedure

1. De medewerker kan binnen twee weken na het evaluatiegesprek op het afsprakenformulier bezwaar maken tegen de beoordeling bij zijn leidinggevende;
2. Binnen twee weken na het kenbaar maken van het bezwaar vindt op initiatief van de leidinggevende een tweede gesprek plaats;
3. Op verzoek van de medewerker kan hierbij een derde persoon aanwezig zijn;
4. Indien de leidinggevende de beoordeling naar tevredenheid van de medewerker heeft weten te motiveren of uit te leggen, stopt de bezwaarfase;
5. Als het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, kan door de medewerker een beroep worden ingesteld;
6. Het beroep dient binnen twee weken na het laatste gesprek schriftelijk bij de leidinggevende te worden ingediend. Een afschrift wordt naar HR gestuurd;
7. De leidinggevende regelt binnen twee weken na de ontvangst van de brief een gezamenlijk gesprek met de naast hogere leidinggevende en de medewerker;
8. De naast hogere leidinggevende neemt binnen twee weken na het gesprek een beslissing en legt dit voor aan het MT;
9. MT beslist uiteindelijk en deelt de beslissing schriftelijk aan de medewerker mee. Deze beslissing kan mondeling worden toegelicht.

De afdeling HR heeft tijdens de bezwaar- en beroepsprocedure een adviserende rol en faciliteert het gehele proces. De gehele procedure dient in uiterlijk twee maanden te zijn doorlopen.

The background of the cover is a photograph of two large, white, ribbed industrial storage tanks. The tanks are seen from a low angle, looking up, with a clear blue sky in the background. The image is framed by a dark blue border with organic, wavy cutouts. The text 'Linking forward' is positioned in the bottom left corner.

Linking
forward

BIJLAGE 7 – SOCIAAL PLAN



Dit sociaal plan is bijlage 7 van de Chane Terminals Nederland CAO.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST CHANE TERMINALS

Definities:

Begeleidingscommissie:	De commissie als bedoeld in artikel 14 van het Sociaal Plan.
Boventallige Werknemer:	De werknemer (m/v) van wie de arbeidsplaats of functie komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie bij Koole Terminals Nederland.
Directie:	Directie en MT van Koole Holding, Koole Terminals B.V., Koole Tankstorage Amsterdam B.V., Koole Tankstorage Botlek B.V., Koole Tankstorage Minerals B.V., Koole Tankstorage Nijmegen B.V., Koole Tankstorage Pernis B.V., Koole Tankstorage Vondelingenplaat B.V., Koole Tankstorage Zaandam B.V.
CAO:	CAO voor personeel van Koole Terminals in Nederland, zoals die ten tijde van de boventalligheid geldt bij het aanzeggen van de Werknemer.
(Centrale) Ondernemingsraad:	De ondernemingsraden zoals die zijn ingesteld bij de Koole Terminals ondernemingen, waaronder de centrale ondernemingsraad ingesteld voor Koole Terminals B.V., evenals de gemeenschappelijke ondernemingsraad ingesteld voor de navolgende B.V.'s, te weten Koole Holding, Koole Terminals B.V., Koole Tankstorage Amsterdam B.V., Koole Tankstorage Minerals B.V., Koole Tankstorage Nijmegen B.V., Koole Tankstorage Pernis B.V., Koole Tankstorage Vondelingenplaat B.V., Koole Tankstorage Zaandam B.V. en de ondernemingsraad ingesteld voor Koole Tankstorage Botlek B.V.
Koole Terminals:	In Nederland gevestigde Koole Terminals ondernemingen zoals benoemd onder Directie.
Partijen:	Partijen bij dit Sociaal Plan.
Organisatiewijziging:	Een wijziging van de organisatie van Koole Terminals en/of eventueel aan Koole Terminals gelieerde ondernemingen binnen Nederland zoals benoemd onder Directie, die worden ingegeven door bedrijfseconomische redenen. Onder bedrijfseconomische redenen worden in dit kader onder andere, maar niet uitsluitend, verstaan een slechte, of slechter wordende, financiële positie, werkvermindering, organisatorische veranderingen, reorganisatie, technologische ontwikkelingen, beëindiging van een deel van de bedrijfsactiviteiten, waardoor functies verdwijnen, wijzigen of in aantal afnemen.
Passende functie:	Een functie bij een tot het Koole Terminals concern behorende vennootschap (waaronder uitdrukkelijk ook begrepen een andere vennootschap dan de formele werkgever van de werknemer, alwaar de boventalligheid intreedt): ▪ die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer of waarvoor de werknemer binnen een periode van maximaal 6 maanden is op te leiden; ▪ die is ingedeeld in dezelfde salarisschaal of maximaal 2 salarisschalen lager dan de salarisschaal waarin de functie van de werknemer ten tijde de aanzegging van voorlopige boventalligheid is ingedeeld; ▪ waarbij – ingeval van standplaatswijziging – de gemiddelde reistijd van het woon werkverkeer naar de nieuwe standplaats

niet meer dan 1,5 uur enkele reis bedraagt, tenzij de werknemer al een langere reistijd voor woon-werkverkeer had. De gemiddelde reistijd wordt vastgesteld aan de hand van de snelste route weergegeven in de ANWB routeplanner.

Een functie die voldoet aan de hierboven genoemde definitie en op die grond dus passend is, zal niettemin als niet passend worden beschouwd indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de Bovenallige Werknemer van sociale of medische aard vervulling van die passende functie niet van hem geleverd kan worden. Eventuele toetsing kan plaatsvinden in de Begeleidingscommissie. Indien dit het geval is kan met toepassing sociaal plan ontslag worden aangevraagd. Hiervoor geldt t.b.v. de vergoeding de transitievergoeding.

Sociaal Plan:	Dit document.
UWV uitvoeringsregels:	Indien en voorzover van toepassing en afgesproken worden de UWV uitvoeringsregels gevolgd.
Uitwisselbare functies:	Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig.
Vakbonden:	FNV Havens en CNV Vakmensen.
Werknemer:	Degene (m/v) die in overeenstemming met de bepalingen van de CAO een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Koole Terminals.

Partijen nemen het volgende in aanmerking:

- A. Dit Sociaal Plan heeft als doel te voorzien in een sociaal verantwoorde oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van een Organisatiewijziging;
 - B. Het is ongewenst om alle gevolgen van een Organisatiewijziging individueel te benaderen, en daarom is het Sociaal Plan bedoeld om te voorzien in een eenduidige algemeen geldende regeling.
- Koole garandeert, behoudens disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudingen, ontslag op staande voet en diefstal gedurende de 5 jaar t.w. 1 januari 2019 t/m 31 december 2023 de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2019 in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Indien zich significant verslechterende bedrijfseconomische omstandigheden (25% minder productie ten opzichte van een moment in de voorafgaande periode van 24 maanden) of Organisatiewijzigingen voordoen, dan zal Koole trachten om via collegiale uitleen en het stopzetten van inhuur van extern personeel ontslag te voorkomen. Indien deze maatregelen ontoereikend zijn, zal Koole in overleg treden over aanvullende maatregelen, waarbij het beëindigen van dienstverbanden per een eerdere datum dan de einddatum van de looptijd van de cao als mogelijkheid besproken kunnen worden. In dat geval zullen sociale gevolgen worden opgevangen conform Sociaal Plan.

Partijen komen het volgende overeen:

1. Inleiding

- 1.1. Dit Sociaal Plan is opgesteld om de opvang van de personele gevolgen te regelen van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden die bij Koole Terminals plaats vinden.
- 1.2. Tussen Vakbonden en Koole Terminals zal er tijdens de uitvoering van het Sociaal Plan periodiek overleg worden gevoerd over de bedrijfseconomische omstandigheden en voortgang reorganisaties.
- 1.3. Uitgangspunt is om Bovenallige Werknemers te ondersteunen in mobiliteit en scholing.
- 1.4. Koole Terminals stelt ondersteunende financiële middelen ter beschikking.

2. Looptijd

- 2.1. De looptijd van dit Sociaal Plan is van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023 en is van toepassing ingeval (voorlopige) boventalligheid tijdens de looptijd is aangezegd. Het Sociaal Plan eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Tijdens de looptijd ingegane rechten van Werknemers op basis van dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd ervan is verstreken, zonder dat cumulatie kan optreden met eventuele opvolgende sociale plannen. Op dit Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing en de Nederlandse rechter is bevoegd. Vakbonden zullen bij wijzigingen direct worden geraadpleegd, zodat partijen eerst overeenstemming bereiken over de gewenste wijzigingen.
- 2.2. Indien gedurende de looptijd wijzigingen in wet- en regelgeving van invloed zijn op de uitvoering van dit Sociaal Plan en/of betrekking hebben op regelingen zoals deze zijn opgenomen, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden teneinde overeenstemming te bereiken over de te nemen maatregelen/ compensaties.

3. Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op Werknemers, die door Koole Terminals schriftelijk op de hoogte zijn gesteld van het feit dat hun arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden en die binnen het bereik van de cao vallen.

Dit Sociaal Plan is uitdrukkelijk niet van toepassing op:

- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt wegens dringende redenen of gewichtige redenen;
- Uitzendkrachten of op andere wijze ingeleend personeel (projectbasis).

4. Hardheidsclausule:

Voor gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel evident onbillijke situatie, waardoor de medewerker onevenredig in zijn / haar individuele belangen wordt getroffen kan Koole Terminals op verzoek van de Werknemer van het Sociaal Plan afwijken in een voor de Werknemer gunstige zin. De Werknemer dient het beroep op de hardheidsclausule schriftelijk en met redenen omkleed bij Koole Terminals in te dienen. Indien voorgaande van toepassing is, vraagt Koole Terminals advies over de gewenste afwijking van het Sociaal Plan aan de Begeleidingscommissie. Advies van de Begeleidingscommissie weegt zwaar bij het uiteindelijk te vormen oordeel. Het indienen van bezwaar heeft geen opschortende werking.

5. Vaststellen voorlopige en definitieve boventalligheid

5.1. Wettelijke kaders

Boventalligheid wordt vastgesteld met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving. Ingeval van boventalligheid als gevolg van een vermindering van arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies, betekent dit dat de boventalligheid wordt bepaald op basis van het afspiegelingsbeginsel.

5.2. Aanzegging

Indien de arbeidsplaats / functie van de Boventallige Werknemer zal vervallen, zal Koole Terminals de betreffende werknemer zo spoedig als mogelijk mondeling mededelen en schriftelijk bevestigen dat hij/zij boventallig zal worden. Tijdens het hier bedoelde gesprek zal Koole Terminals de werknemer onder meer informeren over:

- a. Datum van boventalligheid. Dat is de datum waarop de arbeidsplaats / functie daadwerkelijk vervalt.
- b. Wanneer met wie een persoonlijk maatwerk mobiliteits-/scholingsplan wordt opgesteld.
- c. Wat het vervolgtraject voor de Boventallige Werknemer inhoudt.

Niet akkoord aanzegging

Indien een Boventallige Werknemer niet akkoord is met de aanzegging, dan kan hij zich binnen 14 werkdagen na ontvangst van de aanzeggingsbrief in eerste instantie wenden tot de afdeling HRM. Koole Terminals zal dan binnen 10 werkdagen inhoudelijk reageren. Vervolgens kan de

betrokken werknemer in tweede instantie de Begeleidingscommissie benaderen indien en voor zover het antwoord van Koole Terminals voor hem niet bevredigend is.

5.3. Voorlopige boventalligheid

Indien de arbeidsplaats van een werknemer als gevolg van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden komt te vervallen, volgt een aanzegging van voorlopige boventalligheid in een persoonlijk gesprek. De aanzegging van de voorlopige boventalligheid, de ingangsdatum van voorlopige boventalligheid en de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen, worden schriftelijk aan de werknemer bevestigd, waarbij een exemplaar van dit Sociaal Plan wordt gevoegd. De aanzegging van voorlopige boventalligheid geschiedt minimaal 4 weken voor de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. In de periode tussen de ingangsdatum van de voorlopige boventalligheid en de datum van het daadwerkelijke verval van de arbeidsplaats, is de werknemer voorlopig boventallig. Per de datum van verval van de arbeidsplaats is sprake van definitieve boventalligheid.

5.4. Bezwaar tegen voorlopige boventalligheid

Indien de werknemer bezwaar maakt tegen de aanzegging van de voorlopige boventalligheid dient hij dat schriftelijk en met redenen omkleed binnen 10 dagen na de schriftelijke aanzegging van de voorlopige boventalligheid aan de Begeleidingscommissie voor te leggen. Het indienen van bezwaar schort de ingangsdatum van de voorlopige boventalligheid niet op.

5.5. Aanmelden bij intern mobiliteitsbureau

Koole Terminals meldt de voorlopig boventallige werknemer per de datum van voorlopige boventalligheid aan bij het interne mobiliteitsbureau, dat in samenspraak met de werknemer een begeleidingstraject vast stelt. Dit gebeurt niet indien direct duidelijk is dat werknemer kan worden herplaatst in een passende functie. Deze situatie geldt voor de looptijd van dit Sociaal Plan met behoud van loon. De Werknemer is wel verplicht te solliciteren op de aangeboden vacatures.

5.6. Duur definitieve boventalligheid

De ingangsdatum van de definitieve boventalligheid is gelijk aan de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. De duur van de definitieve boventalligheid is gelijk aan de voor Koole Terminals geldende individuele opzegtermijn ten aanzien van de Werknemer vermeerderd met een maand na de ingangsdatum van de definitieve boventalligheid, met dien verstande dat de beëindigingsdatum niet wordt vastgesteld op een eerdere datum dan 1 jaar na vaststelling van de definitieve boventalligheidsdatum¹. Indien binnen deze termijn geen passende functie is gevonden gaat Koole Terminals over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform hetgeen beschreven in artikel 13 van dit Sociaal Plan.

6. Interne herplaatsing

Koole Terminals streeft ernaar om de (voorlopig) boventallig verklaarde werknemer zoveel mogelijk te herplaatsen in een passende functie, waarbij op de werknemer de verplichting rust om hieraan medewerking te verlenen.

6.1. Plaatsingsonderzoek tijdens voorlopige boventalligheid

Koole Terminals zal gedurende de periode van voorlopige boventalligheid een plaatsingsonderzoek uitvoeren en daar waar mogelijk een passende functie aanbieden. Het aanbod voor een passende functie geschiedt op basis van geschiktheid. In geval van meerdere gelijk geschikte voorlopig boventallige werknemers voor de passende functie wordt geselecteerd op basis van het afspiegelingsbeginsel.

6.2. Plaatsingsonderzoek en sollicitaties tijdens definitieve boventalligheid

Het mobiliteitsbureau wordt op de hoogte gebracht van alle beschikbare en te verwachten vacatures en zal deze, voor zover sprake is van een passende functie, bekend maken aan de definitief boventallige werknemer.

¹

Partijen komen overeen dat deze periode van 1 jaar slechts wordt overeengekomen voor de looptijd van dit Sociaal Plan en, in ieder geval, geen basis kan vormen voor een eventueel daaropvolgend te sluiten sociaal plan.

6.3. Indien het plaatsingsonderzoek tijdens de voorlopige boventalligheid niet heeft geleid tot het aanbod voor een passende functie zal Koole Terminals het plaatsingsonderzoek voortzetten tijdens de periode van definitieve boventalligheid. De werknemer kan als dan ook zelf solliciteren op passende functies, waarbij bij gelijke geschiktheid de (voorlopig) boventallige werknemer voorrang heeft. Bij meerdere gelijk geschikte (voorlopig) boventallige werknemers voor één vacature geldt uiteindelijk het afspiegelingsbeginsel.

6.4. Weigering tot aanvaarden Passende Functie

Indien de werknemer een aanbod van Koole Terminals tot (her)plaatsing in een passende functie binnen Koole Terminals of een aan Koole Terminals gelieerde onderneming weigert, vervallen de aanspraken van de werknemer op het sociaal plan en kan Koole Terminals met onmiddellijke ingang de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven. De werknemer heeft in dat geval evenmin aanspraak op een eventuele transitievergoeding in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

6.5. Een functie die voldoet aan de definitie van een Passende Functie en op die grond dus passend is, zal niettemin als niet passend worden beschouwd indien in het kader van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de boventallige werknemer van medische aard vervulling van die passende functie niet van hem gevergd kan worden. Eventuele toetsing hiervan, kan plaatsvinden in de begeleidingscommissie. Indien dit het geval is, kan Koole Terminals met onmiddellijke ingang de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven. In dat geval zal Koole Terminals aan de werknemer een transitievergoeding toekennen van op fulltime basis € 6.500,- bruto per dienstjaar. In geval van een parttime dienstverband vindt betaling pro rata plaats.

7. Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Bij (her)plaatsing in een lagere maar passende functie (op basis van een herstructurering) met een lagere loonschaal, waar als grondslag een positief advies conform artikel 25 WOR vanaf 1 januari 2019 ligt, zal de werknemer in de lagere loonschaal op de max. (C-regeling) of uitloop (B-regeling) worden geplaatst en zal het eventuele resterende salaris als persoonlijke toeslag ontvangen. Over de toeslag zijn ORT, opbouw vakantiegeld en pensioen, jubileum uitkering, de vertrekstimulering ouderen regelingen 1 en 2, deeltijdpensioenregeling, werkgeversbijdrage levensloop en AOW-hiaat berekening van toepassing, voor zover deze regelingen ook van toepassing waren in de huidige functie van de Werknemer. Over de toeslag zal geen APC en initiële verhoging worden toegekend. De nieuwe persoonlijke toeslag zal worden afgebouwd met de helft van de initiële verhoging die op het nieuwe basis maandsalaris van toepassing is. Overige elementen zoals de waarde van (nieuwe) vakantiedagen, tijd-voor-tijd en overuren zullen zoals gebruikelijk worden berekend over het nieuwe basis maandsalaris. In geval er sprake is van een (verborgen) 'oude' persoonlijke toeslag, dan wordt deze niet meegenomen in de berekening van de nieuwe persoonlijke toeslag. Met (verborgen) 'oude' toeslagen wordt bedoeld: delen van het inkomen zoals beschreven onder het 'persoonlijke toeslagen' stuk hierboven. Dit zijn zowel afspraken uit het verleden die formeel de titel 'persoonlijke toeslag' hebben, maar ook inkomen waarop medewerkers recht hebben als gevolg van overgangsregelingen of specifiek gemaakte afspraken.

Het is Koole Terminals intentie om werknemers te plaatsen op een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau. Gedurende deze periode heeft de werknemer bij vacatures voor een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau voorrang op andere kandidaten bij gebleken geschiktheid. Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van Koole Terminals een redelijke grond aanwezig is, wordt de (nieuwe) persoonlijke toeslag met onmiddellijke ingang beëindigd.

Als de werknemer is herplaatst in een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau kan de werknemer aan dit Sociaal Plan en de daarin opgenomen voorzieningen geen rechten meer ontlenen.

8. Plaatsmakersregeling

Een niet boventallige werknemer kan een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor de plaatsmakersregeling. Koole Terminals bepaalt in alle omstandigheden of de plaatsmakersregeling toegepast wordt. Hierbij gelden in ieder geval de volgende uitgangspunten:

- De plaatsmakersregeling kan worden toegepast als een werknemer ruimte maakt voor een voorlopig of definitief boventallige werknemer; deze plaatsmaker neemt ontslag.
- Er kan uitsluitend worden plaatsgemaakt indien de voorlopig of definitief boventallige werknemer daadwerkelijk geschikt is voor de vrijkomende functie. In geval van meerdere gelijk geschikte (voorlopig) boventallige werknemers voor de vrijkomende functie, wordt geselecteerd op basis van het afspiegelingsbeginsel;
- De (voorlopig) boventallige werknemer aanvaardt de functie van de plaatsmaker.
- De (voorlopig) boventallige werknemer komt niet in aanmerking voor enige andere regeling zoals Seniorenregeling en de Vertrekstimuleringsregeling.

De datum waarop de arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt beëindigd, wordt vastgesteld in onderling overleg tussen de plaatsmaker en Koole Terminals maar zal niet later zijn dan de datum waarop feitelijk wordt plaatsgemaakt. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt de plaatsmaker in aanmerking voor een transitievergoeding van op fulltime basis € 6.500,- bruto per dienstjaar. In geval van een parttime dienstverband vindt betaling pro rata plaats. De transitievergoeding zal niet hoger zijn dan het salaris inclusief (wettelijke) emolumenten en eventuele persoonlijke toeslag van het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot de AOW gerechtigde leeftijd.

9. Terugkeer naar functie

Mocht de medewerker door aanpassing van de organisatie zijn/haar functie komen te vervallen en er op deze functie weer een vacature komt dan zal deze het eerst aan de betreffende medewerker worden aangeboden. Deze regeling geldt voor een periode van maximaal twee en vijftig weken na de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Werknemer is geëindigd.

10. Stimuleringsregeling

In het kader van ontwikkeling naar een mogelijk andere functie kunnen medewerkers zich aanmelden voor cursussen en trainingen waardoor zij zich voorbereiden op een toekomst bij Koole Terminals.

11. Outsourcing

Bij outsourcing van de werkzaamheden geldt dat, indien en voorzover de outsourcing kan worden aangemerkt als overgang van onderneming in de zin van boek 7, titel 10, afdeling 8 van het Burgerlijk Wetboek, wordt teruggevallen op de wettelijke bepalingen hieromtrent. Indien en voor zover bij outsourcing van de werkzaamheden geen sprake is van een overgang van onderneming, zal Koole Terminals zich inspannen om bij de verkrijger een arbeidsvoorwaardenpakket te bedingen dat in zijn totaliteit gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket dat de werknemer bij Koole Terminals geniet voor ten minste een periode van 5 jaar. Indien en voor zover de werknemer de mogelijkheid krijgt om door middel van outsourcing in dienst te treden bij een derde, kwalificeert dit aanbod als Passende Functie in de zin van dit Sociaal Plan. Indien het arbeidsvoorwaardenpakket lager is zal Koole Terminals e.e.a. contant maken en uitkeren bij outsourcing.

12. Ziekte van (voorlopige) boventallige werknemer

Indien de werknemer ten tijde van de aanzegging van (voorlopige) boventalligheid arbeidsongeschikt is en de prognose is dat binnen een periode van twee jaar na de eerste ziekte dag de werknemer niet in staat zal zijn de bedongen arbeid te hervatten, zal tegenover de werknemer geen uitvoering worden gegeven aan het Sociaal Plan en kan de werknemer aan dit Sociaal Plan geen rechten ontleen. Na ommekomst van de twee jaar ziekte zal, indien aan de voorwaarden ter zake is voldaan, een toestemmingsaanvraag bij het UWV WERKBedrijf worden ingediend wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Indien de (boventallige) werknemer ten tijde van de aanzegging van (voorlopige) boventalligheid arbeidsongeschikt is voor de bedongen arbeid, maar de prognose bestaat dat volledig herstel binnen twee jaar na de eerste ziekte dag zal plaatsvinden, zal uitvoering worden gegeven aan de boventalligheid en het Sociaal Plan.

13. Beëindiging arbeidsovereenkomst en de vergoeding (indien akkoord met vakbonden over ontslagen of op vrijwillige basis voor boventalligen, met instemming van werkgever)

Koole Terminals zal na de ingangsdatum van de definitieve boventalligheid de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de definitief boventallige werknemer in gang zetten. De beëindigingsdatum wordt vastgesteld op de datum waarop de voor de werknemer geldende periode van definitieve boventalligheid eindigt. De arbeidsovereenkomst zal echter niet eindigen voor afloop van de voor de definitief boventallige werknemer geldende einddatum als omschreven in artikel 5.6, tenzij sprake is van een weigering van de werknemer om een passende functie te aanvaarden.

De definitief boventallige werknemer, die aan het einde van de voor hem geldende definitieve boventalligheidsfase niet is herplaatst in een passende functie, ontvangt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding, tenzij sprake is van een weigering van de werknemer om een passende functie te aanvaarden. De transitievergoeding is € 6500,- bruto per dienstjaar (excl. scholing (€5000 p.p.), excl. mobiliteit (€ 7500 p.p.) en beheerskosten, de hoogte van dit bedrag, door Koole Terminals te betalen, wordt zodra nodig in het procedureoverleg nader overeengekomen. Dit bedrag zal niet hoger zijn dan € 15.000 p.p.). Bij een parttime dienstverband worden bovengenoemde bedragen pro rata uitgekeerd cq. beschikbaar gesteld. Indien en voor zover de werknemer recht heeft op de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW, wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in de beëindigingsvergoeding zoals hierboven omschreven. Cumulatie van de beëindigingsvergoeding en de transitievergoeding is derhalve uitgesloten.

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door Koole Terminals gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen al dan niet exact afgeleid hiervan, zal Koole Terminals in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen).

Koole Terminals streeft ernaar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te effectueren door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst, waarbij rekening wordt gehouden met de termijnen genoemd in artikel 5.6.

Indien de Werknemer niet bereid is een vaststellingsovereenkomst te sluiten, zal Koole Terminals een toestemmingsverzoek indienen bij het UWV WERKBedrijf. Indien en voorzover de periode die gemoeid is met het aanvragen en verkrijgen van toestemming voor ontslag van het UWV WERKBedrijf leidt tot een latere beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst, worden de met de latere beëindiging gemoeide kosten in mindering gebracht op de aan werknemer toe te kennen beëindigingsvergoeding. Deze in mindering te brengen kosten betreffen het door Koole Terminals aan werknemer betaalde basis maandinkomen als gedefinieerd in de CAO, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen tussen de oorspronkelijke beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst op basis van dit Sociaal Plan en de latere beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst. Voorzover het aanvragen en verkrijgen van de toestemming van het UWV Werkbedrijf heeft geleid tot een latere beëindiging van de arbeidsovereenkomst, blijft de oorspronkelijke beëindigingsdatum als uitgangspunt gelden bij berekening van de beëindigingsvergoeding. De (hoogte van de) beëindigingsvergoeding wordt derhalve niet aangepast aan de latere beëindigingsdatum.

14. Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie heeft tot taak:

- Het begeleiden en bevorderen van de optimale uitvoering van de bepalingen in dit Sociaal Plan.
- Op verzoek van boventallige werknemer een oordeel geven over de uitvoering door Koole Terminals van de bepalingen in dit Sociaal Plan, waaronder niet valt het besluit van Koole Terminals dat werknemer boventallig is.

- Op verzoek van Koole Terminals een oordeel geven over de opstelling van een boventallige werknemer bij de uitvoering van bepalingen van dit Sociaal Plan.
- Een oordeel geven over de vraag of de hardheidsclausule van toepassing moet worden verklaard in een individueel geval en een voorstel doen op welke wijze de hardheidsclausule in dat geval kan worden toegepast.

14.1. De Begeleidingscommissie bestaat uit:

Twee door Koole Terminals aangewezen personen, één door FNV Havens en één door CNV Vakmensen aangewezen personen.

14.2. De vergaderingen van de Begeleidingscommissie zijn besloten. De Begeleidingscommissie adviseert binnen veertien dagen nadat een boventallige werknemer dan wel Koole Terminals schriftelijk zijn verzoek heeft ingediend.

14.3. De commissieleden zijn verplicht tot geheimhouding over alle particuliere en zakelijke gegevens die hen in de uitoefening van hun taak ter kennis komen.

Een uitspraak van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan Koole Terminals. Indien Koole Terminals besluit tot afwijking van het advies van de Begeleidingscommissie, zal zij haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken boventallige werknemer brengen. De Begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

15. Algemene Bepalingen en voorwaarden

15.1. Juridisch advies

T.b.v. de juridische ondersteuning door Vakbonden van haar leden zal FNV een vergoeding ontvangen van € 27.500,- en CNV Vakmensen € 12.500,- beide bedragen te betalen per 1 januari 2019. Vakbonden sturen factuur. Dit bedrag is voor de gehele looptijd van dit sociaal plan

15.2. Vrijstelling van werk voorlopig boventallige werknemer en plaatsmaker

Ten aanzien van een voorlopig boventallige werknemer en een plaatsmaker is geen sprake van vrijstelling van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden.

15.3. Vrijstelling definitief boventallige werknemer

De definitief boventallige werknemer is in beginsel niet vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden tot de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst.

15.4. Eindafrekening

Koole Terminals zal uiterlijk in de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd de eindafrekening uitkeren. Eventueel door de werknemer aan Koole Terminals verschuldigde bedragen, bijvoorbeeld uitstaande leningen, zullen bij de eindafrekening op (het netto-equivalent van) de aan de werknemer verschuldigde bedragen in mindering worden gebracht.

15.5. Verlofdagen

De over een eventuele periode van vrijstelling opgebouwde, maar niet genoten vakantie- en andere verlofdagen, worden per de beëindigingsdatum geacht te zijn genoten. Deze dagen dienen voor de boventalligheidsdatum te zijn genoten.

15.6. Pensioenverplichtingen

Koole Terminals komt alle verplichtingen na die voor haar op basis van de pensioenregeling(en) en/of de Pensioenwet voortvloeien uit het dienstverband en het beëindigen daarvan.

15.7. Status Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan zal zo spoedig mogelijk na ondertekening op grond van art. 4 van de Wet op de Loonvorming bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) als standaard CAO worden aangemeld. Aan dit Sociaal Plan komt geen nawerking toe, tenzij Koole Terminals besluit, na advies van de

Begeleidingscommissie, dat een werknemer gegrond beroep heeft gedaan op de hardheidsclausule.

15.8. Tijdelijke contracten

Werknemers met een tijdelijk contract die werkzaam zijn op een functie die niet komt te vervallen, zullen alleen dan op deze positie gehandhaafd kunnen worden als er geen Boventallige Werknemers zijn die op deze positie een Passende Functie kunnen worden aangeboden. De functie zal beschikbaar worden gesteld en selectie vindt plaats op basis van geschiktheid.

16. Anticumulatie

Indien en voor zover de werknemer recht heeft op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in een aan de werknemer op basis van dit Sociaal plan toekomende beëindigingsvergoeding. Cumulatie van een beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan en de transitievergoeding is daarom uitdrukkelijk uitgesloten.

Pensioenregeling

- Een exemplaar hiervan is op te vragen via de afdeling HR.