# CAO

**voor de werknemers in dienst van Peterson Nederland B.V. te Rotterdam
die controlewerkzaamheden uitoefenen in de
Nederlandse Zeehavens**

Looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026

Copyright

© 2024 CAO-PARTIJEN EN AWVN

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 alsmede van AWVN te Den Haag.

## Inhoudsopgave:

**A: ALGEMENE ARTIKELEN ..... 6**

ARTIKEL A 1: ALGEMENE DEFINITIES ..... 6
*Hoofdstuk I: De overeenkomst ..... 7*
ARTIKEL A 2: DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING DER OVEREENKOMST ..... 7
ARTIKEL A 3: VASTSTELLING DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN ..... 7
ARTIKEL A 4: AANVULLINGEN EN WIJZIGINGEN DER LOON- ARBEIDSVOORWAARDEN ..... 7
ARTIKEL A 5: WIJZIGING DER OVEREENKOMST TIJDENS CONTRACTPERIODE ..... 7
ARTIKEL A 6: VERVALLEN ..... 8
*Hoofdstuk II: Verplichtingen ..... 8*
ARTIKEL A 7: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER ..... 8
ARTIKEL A 8: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS ..... 8
ARTIKEL A 9: TE WERK TE STELLEN WERKNEMERS ..... 8
*Hoofdstuk III: Geschillen ..... 9*
ARTIKEL A 10: MINNELIJKE OPLOSSINGEN VAN GESCHILLEN ..... 9
*Hoofdstuk IV: Werknemersorganisaties ..... 9*
ARTIKEL A 11: WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR SOCIALE DOELEINDEN ..... 9
ARTIKEL A 12: ORGANISATIEVERLOF ..... 9
ARTIKEL A 13: VAKBEWEGING EN ONDERNEMING ..... 10
*Hoofdstuk V: Sociaal beleid ..... 10*
ARTIKEL A 14: HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT ..... 10
ARTIKEL A 15: VEILIGHEID ..... 12
ARTIKEL A 16: UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID/ARBEIDSPLAATSEN ..... 12
ARTIKEL A 17: FUSIES EN REORGANISATIES ..... 13
*Hoofdstuk VI: Overige voorzieningen ..... 13*
ARTIKEL A 18: SALARIS BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL EN VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS ..... 13
ARTIKEL A 19: PENSIOENVOORZIENING ..... 14
ARTIKEL A 20: UITKERING BIJ OVERLIJDEN ..... 16
*Hoofdstuk VII: Dienstverband ..... 16*
ARTIKEL A 21: FORMEEL ONTSLAG BIJ LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID ..... 16
ARTIKEL A 22: EINDE DIENSTVERBAND ..... 16
*Hoofdstuk VIII: Vakantie en vrije dagen ..... 16*
ARTIKEL A 23: VAKANTIEREGELING ..... 16
ARTIKEL A 24: EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND OF LEEFTIJD ..... 18
ARTIKEL A 25: EXTRA SNIPPERDAGEN VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS ..... 19
ARTIKEL A 26: KORT VERZUIM ..... 19
ARTIKEL A 27: ONBETAALD VERLOF ..... 20
ARTIKEL A 28: FEESTDAGEN ..... 20
*Hoofdstuk IX: Salarissen en toeslagen ..... 21*
ARTIKEL A 29: PRIJSINDEXERING EN SALARISVERHOGINGEN ..... 21
ARTIKEL A 30: VAKANTIETOESLAG ..... 21
ARTIKEL A 31: VERGOEDING EHBO-DIPLOMA ..... 22
ARTIKEL A 32: VERGOEDING PERSLUCHTMASKER ..... 22

**B: SPECIFIEKE ARTIKELEN ..... 23**

*Hoofdstuk I: Arbeidsduur ..... 23*
ARTIKEL B 1: ARBEIDSDUUR PER ETMAAL EN PER WEEK/PER DIENST ..... 23
ARTIKEL B 2: ARBEIDSDUURVERKORTING EN AANWIJSBARE DAGEN C.Q. UREN ..... 24
ARTIKEL B 3: ARBEIDSTIJDINDELING EN WERKSCHEMA'S ..... 24
ARTIKEL B 4: VERLENGING EN VERKORTING VAN EEN DIENST ..... 24
ARTIKEL B 5: SCHAFT- EN RUSTTIJDEN ..... 25
ARTIKEL B 6: HANDHAVING ARBEIDSTIJD C.Q. ARBEIDSDUUR ..... 25
ARTIKEL B 7: "KLOS" VERPLICHTING OP ZATERDAG ..... 25
ARTIKEL B 8: WERKSCHEMA EN GEGARANDEERD SALARIS ..... 25
ARTIKEL B 9: TERUG- EN VOORUITSPILLEN ..... 26

ARTIKEL B 10: BESCHIKBAARSTELLING VOOR ARBEID OP ZATERDAG, ZONDAG EN FEESTDAGEN; TIJD-VOOR-TIJD ..... 26
ARTIKEL B 11: VOORBEREIDEND WERK ..... 27
ARTIKEL B 12: VERLENGING VAN DE ARBEIDSDUUR (OVERWERK), WAARVOOR BETALING VAN OVERWERK VERSCHULDIGD IS ..... 28
*Hoofdstuk II: Salarissen en toeslagen ..... 28*
ARTIKEL B 13: SALARISSEN ALGEMEEN ..... 28
ARTIKEL B 14: SALARISSEN VOOR WERKNEMERS JONGER DAN 21 JAAR ..... 29
ARTIKEL B 15: FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN ..... 29
ARTIKEL B 16: TOESLAGEN ..... 29
ARTIKEL B 17: AFBOUWREGELING IN GEVAL VAN CYCLUSWIJZIGING OF SALARISVERMINDERING ..... 30
ARTIKEL B 18: BETALING VAN OVERWERK ..... 30
ARTIKEL B 19: BETALING DIENSTEN BUITEN DE ARBEIDSWEEK EN OP FEESTDAGEN ..... 31
ARTIKEL B 20: VERGOEDING VOOR BESCHIKBAARSTELLING, OP BASIS VAN VRIJWILLIGHEID, IN HET WEEKEND ..... 32
ARTIKEL B 21: INHOUDING BIJ VERZUIM ..... 33
ARTIKEL B 22: ARBEID OP STROOM EN TEWERKSTELLING BIJ IGMA ..... 33
ARTIKEL B 23: VUILWERKTOESLAGEN / VERHOOGDE TAAKLONEN ..... 33
ARTIKEL B 24: KOUDEGELD ..... 34
*Hoofdstuk III: Overige specifieke artikelen ..... 35*
ARTIKEL B 25: SENIOREN FIT REGELING EN EERDER STOPPEN MET WERKEN (ESMW) ..... 35
ARTIKEL B 26: REGELING STUDIEKOSTEN ..... 35
ARTIKEL B 27: VERSTREKKINGEN ..... 35
ARTIKEL B 28: AANVULLING VAKANTIEREGELING ..... 35
ARTIKEL B 29: REISTIJDREGELINGEN ..... 36
ARTIKEL B 30: WGA – PREMIE ..... 36
*Bijlage I Functie-indeling controlepersoneel in de Zeehavens buitendienst aflaad- en ontvangst-controlebedrijven ..... 37*
*Bijlage IA Salarisschalen ..... 40*
*Bijlage II Enkel verhoogd taakloonartikelen ..... 42*
*Bijlage III: Senioren FIT-regelingen ..... 46*
*Bijlage IV Eerder Stoppen Met Werken (ESMW) ..... 51*
*Bijlage V: Protocollaire afspraken ..... 53*

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

tussen de ondergetekenden:

***Peterson Nederland B.V te Rotterdam,***
als partij aan werkgeverszijde
en
***Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV Sector Havens) te Utrecht,***
als partij aan werknemerszijde,
tezamen “partijen” is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

# A: ALGEMENE ARTIKELEN

## *Artikel A 1: Algemene definities*

a. Onder controlewerkzaamheden in de Nederlandse Zeehavens worden in het kader van deze cao verstaan:
   a. het toezicht houden op dan wel het fysiek vaststellen van afmetingen, hoeveelheden, en kwaliteiten van koopmansgoederen en het bemonsteren;
   b. het inspecteren van houden van toezicht op kwaliteit van de overslag en transportmiddelen en het houden van toezicht op deskundigheid van de werkzaamheden.

   Onder controlewerkzaamheden wordt in dit verband niet verstaan laboratorium analyses zijnde: het door middel van chemische, biologische of instrumentele analyse verifiëren van de kwaliteit, samenstelling en herkomst van deze goederen.

b. Waar in deze cao gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: Personen (m/v) die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever zijn waarvan de functie is vermeld in bijlage I van deze cao, te weten: de werknemers in dienst van Peterson Nederland B.V. die tot en met 31 december 2015 vielen onder de werkingssfeer van de Peterson Rotterdam B.V. cao en de werknemers waarmee Peterson Rotterdam B.V. na 31 december 2015 een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die werkzaam zijn in een functie zoals vermeld in bijlage I van deze cao.

c. Als werknemer (m/v) in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair of de persoon die op grond van een leer/werkovereenkomst respectievelijk werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst. Op het moment dat een persoon (m/v), als leerling controleur feitelijk start met het opleidingstraject dan is deze cao op hem van toepassing.

d. Onder standplaats wordt verstaan het werkgebied bepalend voor de toepassing van de artikelen B1 en B29.

# Hoofdstuk I: De overeenkomst

## *Artikel A 2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2024 en eindigt op 31 december 2026. Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023, waarbij nawerking van bepalingen van de vorige cao's wordt uitgesloten. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

De overeenkomst kan zowel door Peterson Nederland B.V. als door FNV Havens, tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief. In afwijking hiervan kan de cao ook per e-mail worden opgezegd. Dit dient wel tijdig (conform hetgeen hierboven in de cao is bepaald) te geschieden. De opzegging per e-mail is slechts rechtsgeldig indien door de andere cao – partijen bevestiging van ontvangst van de opzegging is gedaan. Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.
Beëindiging der overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

## *Artikel A 3: Vaststelling der loon- en arbeidsvoorwaarden*

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers zijn vastgesteld en omschreven in de aan de akte gehechte – en overeenkomstig het in artikel A 4 bepaalde – alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

## *Artikel A 4: Aanvullingen en wijzigingen der loon- arbeidsvoorwaarden*

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeen overleg in de aan deze akte gehechte, door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

## *Artikel A 5: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode*

1. Wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van partijen bijzondere omstandigheden een dergelijke wijziging rechtvaardigen en zij die omstandigheden aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, zoals onder meer buitengewone veranderingen in algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland en of wijzigingen in loon- en prijspolitiek.

2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het eerste lid aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 1 maand nadat deze via een aangetekend

schrijven aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan de andere partij op te zeggen.

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

### *Artikel A 6: vervallen*

## Hoofdstuk II: Verplichtingen

### *Artikel A 7: Verplichtingen van de werkgever*

1. Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan, waarin o.m. wordt opgenomen dat de bepalingen van deze cao (inclusief het bepaalde onder artikel A 3) van toepassing zijn.

2. Werkgever biedt werknemers ouder dan 35 jaar tenminste eens per 4 jaar de mogelijkheid zich aan een medisch onderzoek te laten onderwerpen.

### *Artikel A 8: Verplichtingen van de werknemers*

1. FNV Havens zal bevorderen, dat hun leden in de Nederlandse Zeehavens voor het verrichten van arbeid aan de werkgever andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel A 3 genoemde en slechts op deze zich voor arbeid bij en voor die werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten. FNV Havens verbindt zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in de bedrijven dan hun leden.

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

### *Artikel A 9: Te werk te stellen werknemers*

a. Peterson Nederland B.V. zal in beginsel voor het verrichten van werkzaamheden, beschreven in en vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in eigen vaste dienst zijn.
   Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken, indien hierover tussen partijen bij deze cao overeenstemming is bereikt. In dit verband wordt verwezen naar de afspraak met SGS met betrekking tot onderlinge in- en uitleen van werknemers.

b. Bij deze inleen respectievelijk inhuur geldt een prioriteitsvolgorde. In de eerste plaats dient de benodigde capaciteit betrokken te worden van SGS. Indien middels SGS niet of onvoldoende in de behoefte kan worden voorzien, kan inhuur bij een derde plaatsvinden. Ter voorkoming van valse

competitie met het eigen vaste personeel, geldt hiervoor als maatstaf dat beloning ten minste plaatsvindt overeenkomstig loonschaal IV d alsmede dat competentie van ingehuurde arbeidskracht wordt gewaarborgd conform Peterson' s ISO17020 accreditatie.
Indien Peterson een werknemer zoals bedoeld in dit artikel inzet, zal in de inkoopvoorwaarden van Peterson worden opgenomen, dat de betreffende werknemer beschikt over een pensioenvoorziening. De overeengekomen tariefstelling van Peterson is gebaseerd op het basismaandsalaris conform de functie- en loonschaal van de cao Peterson Nederland B.V., de eventuele schematoeslag en bijdrage in de pensioenvoorziening.

## Hoofdstuk III: Geschillen

### *Artikel A 10: Minnelijke oplossingen van geschillen*

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitlegging en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze overeenkomst of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door Peterson Rotterdam B.V,, FNV-havens en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet-nakoming, onjuiste uitlegging of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan het bureau der wederpartij, tegen wie of wel tegen welker lid (leden) de klacht gericht is. De Peterson Nederland B.V. en FNV Havens treden als dan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke, indien deze bereikt wordt, ook bindend zal zijn. Een feit, dat een geschil tussen Peterson Nederland B.V. en FNV Havens oplevert, moet binnen één maand, nadat het zich heeft voorgedaan of ter kennis van de andere partij is gebracht, op de hiervoor omschreven wijze aanhangig worden gemaakt, bij gebreke waarvan het niet meer aanleiding zal kunnen geven tot een klacht of vordering.

## Hoofdstuk IV: Werknemersorganisaties

### *Artikel A 11: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden*

Gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst stelt werkgever een bijdrage beschikbaar aan de Federatie Nederlandse Vakbeweging van in totaal 0,3% per jaar van de loonsom van de onder deze cao genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers, ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao.

### *Artikel A 12: Organisatieverlof*

1. Aan een werknemer die lid is van FNV als partij aan werknemerszijde, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – hierna te noemen organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:
   a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmede gelijk te stellen bijeenkomsten;
   b. het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

2. Hierbij gelden de navolgende maxima:

a. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen FNV en de werkgever – worden verhoogd.

b. Vanaf 11 diensten geldt voor een organisatieverlofdag dat de werknemer een vergoeding*) van de betreffende werknemersorganisatie ontvangt, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
**) De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2024 € 347,00 per dag. De hoogte van de vergoeding wordt per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek vastgesteld.*

3. Onder salaris te verstaan het schemasalaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

### *Artikel A 13: Vakbeweging en onderneming*

a. Peterson Nederland B.V. zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de FNV (Sector Havens).

b. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van FNV (Sector Havens) zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.

c. Peterson Nederland B.V. zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de FNV.
FNV publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht.
Peterson Nederland B.V. is bereid op verzoek van FNV vergaderruimte beschikbaar te stellen ten behoeve van onderlinge afstemming tussen FNV en de aangesloten leden werkzaam bij Peterson Nederland B.V. , mits dit overleg buiten werktijd van de betrokken werknemers zal plaatsvinden.

   In overleg tussen Peterson Nederland B.V. en FNV zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

d. Peterson Nederland B.V. is bereid de bezoldigde vakbondsvertegenwoordiger op verzoek toe te staan zich bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelingslid (-leden) of bestuurslid (-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam zijn.

## Hoofdstuk V: Sociaal beleid

### *Artikel A 14: Hoofdlijnen sociaal statuut*

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

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

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

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

d. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
   1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
   2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
   3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
   4. het bevorderen van trainings-, respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van Vakopleiding Transport & Logistiek;
   5. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en welzijn van de werknemers. Het is de intentie van de bedrijven dit beleid onder meer tot uiting te laten komen in een op te stellen Arbo-plan, hierbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de Arbowet.

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

   De werknemer kan conform het ter zake in deze cao bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.

f. Partijen bij deze cao achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.
   Binnen de organisatie van Peterson Nederland B.V. bestaat een klachtenregeling. Wijzigingen in deze regeling worden vastgesteld door werkgever in overleg met de OR. FNV Havens wordt over aangebrachte wijzigingen geïnformeerd.

g. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
   - dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid tenzij dit voor de functie-uitoefening noodzakelijk is;
   - deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

h. Werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen

voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.
Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

Per bedrijf zal in overleg met de vakorganisaties en ondernemingsraad bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

i. Aandacht voor de opleiding en loopbaanbegeleiding wordt in toenemende mate onderkend als uiterst belangrijk. Reden om aan opleiding en loopbaanbegeleiding in toenemende mate aandacht te geven. Bij het vormgeven hieraan zal niet alleen het belang van het bedrijf, doch ook het belang van groepen, maar vooral van individuele werknemers als uitgangspunt worden gehanteerd.
Ervan uitgaande dat opleiding en loopbaanbegeleiding een individuele aanpak vergen zullen, voor zover nodig en indien daar behoefte aan is, gemiddeld maximaal 3 dagen per persoon aan scholing worden besteed.

j. Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de werknemers van de controlebedrijven wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien zij feiten constateren die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, zij daarover in overleg treden met de bedrijfsleiding.
Partijen zijn van mening dat indien bij een controlebedrijf een milieuzorgsysteem wordt opgezet, bezien moet worden in hoeverre de Commissie VGWM/OR hierbij kan worden betrokken.

De werkgever zal voorlichting en scholing verzorgen aan medewerkers op het gebied van milieuzorg en indien nodig op het gebied van milieuzorgsystemen.

k. De werkgever zal de vakbond op diens verzoek doch minimaal éénmaal per kalenderjaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.

## *Artikel A 15: Veiligheid*

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu. Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

## *Artikel A 16: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen*

1. De werkgever is bereid met de FNV en ondernemingsraad regelmatig te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.

2. De werkgever zal FNV informeren over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, respectievelijk het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatsvinden. De werkgever zal FNV tevens informeren over de personeelsbezetting en de ingehuurde diensten van derden (eenmaal per jaar).

3. De werkgever zal zich inspannen om de leerlingen met een afgeronde BBL-opleiding[1] te doen onderbrengen.

4. Met betrekking tot langdurig overwerk zal door partijen worden nagegaan of en in hoeverre dit kan worden beperkt.

5. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de ondernemingen zal – mede op basis van adviezen van de Arbodienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.

6. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens extern worden uitgevraagd. In overleg met de ondernemingsraad, respectievelijk personeelsvertegenwoordiging, worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.

7. Partijen gaan ervan uit, dat in de ondernemingen het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

### *Artikel A 17: Fusies en reorganisaties*

Onverminderd het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:
- bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting, waarbij ontslagen, dan wel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en FNV tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met FNV regelingen kunnen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- FNV onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

## Hoofdstuk VI: Overige voorzieningen

### *Artikel A 18: Salaris bij ziekte of ongeval en voor mindervalide werknemers*

a. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geniet de werknemer voor de duur van één jaar 100 % van zijn schemasalaris bij arbeid; gedurende het daaropvolgende 2e ziektejaar is dit 90 % van het schemasalaris bij arbeid. Eventuele wettelijke uitkeringen gedurende deze perioden dienen aan de werkgever te worden uitgekeerd.

   Genoemde betaling bij ziekte in het 2e ziektejaar geschiedt onder de volgende voorwaarden:
   - deze aanvulling vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van zeer verwijtbaar gedrag (grove schuld, grote nalatigheid) van de werknemer. De bewijslast ter zake ligt bij de werkgever. De werkgever zal uiterst terughoudend zal zijn met het achterwege laten van de aanvulling. Met andere woorden: het achterwege laten van de aanvulling zal uitzondering zijn, geen regel.
   - van aanvulling is slechts sprake indien de werknemer maximaal meewerkt aan interne of externe re-integratie (Wet Poortwachter).
   - indien van overheidswege, onder verwijzing naar het sociaal akkoord waarin de 170 % over twee jaar is vastgelegd, wordt ingegrepen op de aanvullingen gedurende het tweede ziektejaar, vervalt de aanvulling en volgt overleg tussen partijen.

[1] BBL = BeroepsBegeleidende Leerweg

b. De werknemer, die wegens ziekte of ongeval op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag niet voor arbeid op zijn werk kan verschijnen, ontvangt geen betaling over deze dag. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.

c. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst, waarin het werk is gestaakt.

   Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte (WGA) genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, dan wordt het salaris door werkgever vastgesteld. Daarbij wordt rekening gehouden met de vastgestelde restcapaciteit van betrokken werknemer. Indien en voor zover naast het nieuwe inkomen en een eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA) er een aanvulling in de vorm van een (extra) aanvullende toeslag aan de werknemer wordt toegekend dan moet deze (extra) aanvulling worden gezien als sociaal loon waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.

d. De Wet Poortwachter is van toepassing.

## *Artikel A 19: Pensioenvoorziening*

1. **Samenloop cao en pensioenregeling**

De pensioenregelingen bij Aegon Cappital en a.s.r. (ANW-hiaat) zijn in pensioenreglementen en in addenda bij reglementen omschreven. De inhoud van het reglement evenals van de addenda zijn leidend. Voor de hoogte van de eigen bijdrage alsmede de verwijzing naar het arbeidsvoorwaardenreglement is de cao-tekst leidend. Indien en voor zover in dit artikel wijzigingen worden vermeld, dan treden deze nieuwe bepalingen vanaf de ingangsdatum in de plaats van de oude bepalingen in deze cao.

2. **Pensioenregeling bij Aegon Cappital**

Vanaf 2017 zijn de oorspronkelijke A- en B-regeling inhoudelijk hetzelfde, zodat er nog maar één pensioenregeling is voor alle werknemers. Deze is ondergebracht bij Aegon Cappital, een 100% dochteronderneming van Aegon.

Onderstaand de belangrijkste kenmerken:

- Beschikbare premieregeling
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Pensioengevend jaarsalaris vooraf is 13,2 maal het vaste maandsalaris inclusief 12 maal eventuele klos plus eventuele schematoeslag. Eventueel loon achteraf is mede gebaseerd op toeslagen in verband met onregelmatigheid, overuren en reisuren.

Pensioengrondslag voor zowel de spaarpremie als de voor pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise. Het maximum pensioengevend salaris in 2024 is € 137.800 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de contractloonontwikkelingsfactor.

- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2024 € 17.545).
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 100% van de maximale netto fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie kennisgroep 2014), namelijk:

| | |
|---|---|
| 20 – 24 jaar | 8,0% |
| 25 – 29 jaar | 9,3% |
| 30 – 34 jaar | 10,8% |
| 35 – 39 jaar | 12,5% |
| 40 – 44 jaar | 14,6% |
| 45 – 49 jaar | 17,0% |
| 50 – 54 jaar | 19,8% |
| 55 – 59 jaar | 23,3% |
| 60 – 64 jaar | 27,7% |
| 65 – 67 jaar | 32,1%. |

- De eigen bijdrage voor de deelnemers is 4,4% van de pensioengrondslag. Het overige deel van de beschikbare premie evenals de risicopremies en kosten zijn voor rekening van de werkgever.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998 en wezenpensioen 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever. Uitgangspunt van deze risicodekkingen is het loon vooraf.
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Het risico-partnerpensioen op basis van de pensioengrondslag 2014 is door fiscale regelgeving over de dienstjaren vóór 2015 verlaagd van 1,225% naar 1,16%.
- Het maximum aantal dienstjaren ter bepaling van het risico-partnerpensioen wordt verhoogd van 47 naar 48 jaar.

**3. ANW-Hiaatverzekering**

De werkgever heeft een collectieve Anw-hiaatverzekering afgesloten bij ASR Levensverzekering NV. De hiervoor verschuldigde premie is voor rekening van de werkgever. Informatie over de dekking en de voorwaarden is verkrijgbaar bij Personeelszaken. Belangrijk is om tijdig wijzigingen in de burgerlijke staat door te geven aan Personeelszaken, zoals huwelijk, echtscheiding, (geregistreerd) partnerschap en het beëindigen van het partnerschap.

Voor nadere details wordt verwezen naar het Arbeidsvoorwaardenreglement van de werkgever alsmede het pensioenreglement.

***Peterson Netto Pensioen Bonus***

De werkgever heeft met terugwerkende kracht naar 1 januari 2017 besloten onder voorwaarden een financiële bijdrage van maximaal € 20 netto per maand bij te dragen aan een netto pensioenregeling, indien de werknemer tenminste een bedrag van € 20 netto per maand eveneens besteed aan een dergelijke regeling. Doel van dit beleid is het aanmoedigen van deelname aan een netto pensioenregeling om extra kapitaal te creëren om zodoende extra pensioen op te bouwen en/of de mogelijkheid te hebben eerder met pensioen te gaan.

De netto regeling is ondergebracht bij KNAB, waarbij wordt meegelift op de regeling van de Stichting VBPVH. Hierdoor kunnen werknemers onder voorwaarden nog in aanmerking komen voor de extra netto bonus van genoemde Stichting (maximaal € 400 per jaar).

Voor nadere details wordt verwezen naar het Arbeidsvoorwaardenreglement van de werkgever evenals naar de voorwaarden van de Stichting VBPVH (www.havenpensioen.nl).

Deelname vindt plaats per eerstvolgende mogelijkheid waarop de registratie in de maandverloning kan worden verwerkt.

***Anw-hiaatverzekering***

De werkgever heeft een collectieve Anw-hiaatverzekering afgesloten bij ASR Levensverzekering NV. De hiervoor verschuldigde premie is voor rekening van de werkgever. Informatie over de dekking en de voorwaarden is verkrijgbaar bij Personeelszaken. Belangrijk is om tijdig wijzigingen in de burgerlijke staat door te geven aan Personeelszaken, zoals huwelijk, echtscheiding, (geregistreerd) partnerschap en het beëindigen van het partnerschap.

Voor nadere details wordt verwezen naar het Arbeidsvoorwaardenreglement van de werkgever alsmede het pensioenreglement.

### *Artikel A 20: Uitkering bij overlijden*

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering verstrekt, conform het binnen de onderneming van werkgever geldende arbeidsvoorwaardenreglement.

## Hoofdstuk VII: Dienstverband

### *Artikel A 21: Formeel ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid*

Indien na afloop van de periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 7:629 BW blijkt dat de werknemer niet dan wel niet binnen afzienbare tijd binnen de onderneming van werkgever herplaatstbaar is, dan kan de werkgever met inachtneming van wet en regelgeving de arbeidsovereenkomst beëindigen.

### *Artikel A 22: Einde dienstverband*

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

## Hoofdstuk VIII: Vakantie en vrije dagen

### *Artikel A 23: Vakantieregeling*

**1. Vakantiejaar**

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

**2. Aanspraak op jaarlijkse vakantie**

De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak op: vijf weken vakantie met inbegrip van de snipperdagen.

**3. Verdeling van de vakantieduur**

De vijf weken zijn verdeeld in drie "vakantieweken" en tien snipperdagen.

**4. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het vakantiejaar**

a. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen volgens navolgende tabel.
Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de bepaling van de vakantieaanspraak.
b. Heeft de werknemer in zijn voorgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het salaris is uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen een overeenkomstig aantal diensten vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.

**5. Vakantieaanspraak bij beëindiging van het dienstverband**

De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst verlaat, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen.
Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de bepaling van de vakantierechten.

**6. Teveel genoten vakantie**

Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, kan de werkgever teveel genoten vakantiedagen verrekenen met c.q. terugvorderen van het salaris of andere aanspraken op betaling.

**7. Vakantieschema**

Voor de bepaling van de vakantieduur wordt uitgegaan van onderstaand schema:
aantal dagen/diensten waarop aantal maanden dienstverband vakantieaanspraak bestaat in het vakantiejaar

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Dagdienst, al dan niet in combinatie met avonddienst. | 2 | 4 | 7 | 9 | 11 | 13 | 15 | 17 | 20 | 22 | 24 | 26 |
| Onregelmatige, semi-[2] en volcontinudienst | 2 | 5 | 7 | 9 | 11 | 14 | 16 | 18 | 20 | 23 | 25 | 27 |

De werknemer heeft geen recht meer op de 6 of 7 bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar vanaf het moment dat hij gaat deelnemen aan de in artikel B 25 aangegeven Senioren Fit Regeling.

**8. Opneming jaarlijkse vakantie**

a. De toegekende vakantie- en snipperdagen dienen in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen.
b. De regeling van de vakantie vindt plaats in overleg met en met instemming van de ondernemingsraad, zoals is vastgelegd in artikel 27, lid 1-b van de Wet op de Ondernemingsraden.
c. Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen.
In afwijking hiervan is de mogelijkheid tot het opnemen van 4 weken aaneengesloten vakantie buiten het hoogseizoen niet uitgesloten.

[2] Semi - continudienst met 16 diensten per 3 weken.

Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen 15 juni - 15 augustus een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.

d. Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten.

   In principe kunnen – indien de bedrijfsomstandigheden dat toelaten – halve snipperdagen worden aangevraagd c.q. toegekend met dien verstande dat nadelige consequenties ten gevolge van halve snipperdagen te allen tijde voor rekening van de werknemer zijn.

e. De werknemers worden tot een, na overleg met de ondernemingsraad, vast te stellen datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.

**9. Betaling van vakantie- en snipperdagen**

Per vakantie-/snipperdag wordt het basis- respectievelijk schemasalaris doorbetaald.
Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen vorenstaand is vermeld.

**10. Einde dienstverband**

Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt, voor zover de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen, over de volgens lid 5 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.

Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantievergoeding:

$$\frac{\text{Aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{\text{aantal werkdagen van de betrokken maand}} \times \frac{26 \text{ resp. } 27}{12} \times \frac{\text{Basis- of schemamaandsalaris}}{21\ ¾}$$

De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

## *Artikel A 24: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd*

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband bij werkgever of bij het bereiken van de hogere leeftijd volgens onderstaande schaal recht op één of meer dagen extra vakantie per jaar met ingang van de dag, waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd is bereikt.

Deze extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag vallen; toekenning gedurende de in artikel A 23, lid 8c genoemde vakantieperiode vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Personeel, dat de dienst verlaat, dient alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in artikel A 23, lid 11 doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

| **Duur dienstverband** | | **Of** | **Leeftijd** | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 50 jaar | 55 jaar |
| | | | 1 | 3 |
| Bij 15 jaar | 1 | | 1 | 3 |
| Bij 25 jaar | 2 | | 2 | 3 |
| Bij 30 jaar | 3 | | 3 | 3 |

De werknemer die deelneemt aan de in artikel B 25 aangegeven Senioren Fit Regeling en ESMW regeling heeft vanaf het moment van deelname geen recht meer op de in dit artikel aangegeven extra vakantiedagen.

### *Artikel A 25: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers*

Aan jeugdige werknemers worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel A 23, lid 2 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal.
De werkgever kan - desgewenst na overleg met partijen - aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

### *Artikel A 26: Kort verzuim*

In de volgende gevallen wordt over de binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van salaris verleend.

1 dag bij
- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk van één van haar/zijn (stief-) ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
- haar/zijn 12 ½-, 25- en 40-jarig huwelijk. Valt haar/zijn huwelijksjubileum op een niet-verplichte zaterdag, zondag of feestdag dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;
- 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-) ouders of schoonouders;
- overlijden[3] of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één haar/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;
- het afleggen van een vak-examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
- verhuizing (maximaal 1 x per jaar);

2 dagen bij
- huwelijk van de werknemer;
- overlijden[5] van één van haar/zijn (stief-) ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;

4 dagen bij
- overlijden[5] van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn

[3] Heeft het overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal de betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.

inwonende kinderen;
- overlijden[5] van één der (stief-) ouders in geval voor de crematie/begrafenis wordt zorggedragen.

Binnen de onderneming wordt de Wet Arbeid en Zorg (incl. WIEG) gevolgd. De Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) kennen de werknemer rechten toe met betrekking tot vormen van zorgverlof. Het betreft dan onder meer calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, (aanvullend) geboorteverlof, zwangerschaps-en bevallingsverlof, adoptie en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrijgegeven worden met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voor zover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Deze laatste bepaling is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspruit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

Rechten op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijk huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan. Geregistreerd partnerschap wordt gelijkgesteld met huwelijk.

## *Artikel A 27: Onbetaald verlof*

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

a. de werkgever heeft te allen tijde de vrijheid de aanvraag al of niet te honoreren;
b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
c. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeid)overeenkomst verrichten;

het verlof kan voor een periode van minimaal één week tot maximaal één maand worden aangevraagd.

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

## *Artikel A 28: Feestdagen*

Onder feestdagen worden verstaan:

- nieuwjaarsdag;
- 1e en 2e paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1e en 2e pinksterdag;
- 1e en 2e kerstdag;
- nationale feestdag (27 april);
- Bevrijdingsdag (5 mei, 1 x per 5 jaar, in lustrumjaren).

De feestdag wordt geacht in te gaan te 18.00 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de ochtenddienst van de dag volgende op die feestdag.

Wordt op de feestdag arbeid verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling en de verlenging van de arbeidstijd als op gewone werkdagen.
Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

## Hoofdstuk IX: Salarissen en toeslagen

### *Artikel A 29: Prijsindexering en salarisverhogingen*

1. ***Prijscompensatie***
   Gedurende de looptijd van de cao wordt de automatische prijscompensatie gewijzigd voortgezet, te weten:

   a. Per januari 2024 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2023 en oktober 2023 (“landelijk systeem”): vastgestelde aanpassing 1,039%.

   b. Per juli 2024 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2023 en april 2024 (“landelijk systeem”).

   c. Per januari 2025 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2024 en oktober 2024 (“landelijk systeem”).

   d. Per juli 2025 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2024 en april 2025 (“landelijk systeem”).

   e. Per januari 2026 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2025 en oktober 2025 (“landelijk systeem”).

   f. Per juli 2026 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2025 en april 2026 (“landelijk systeem”).

   g. Per januari 2027 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2026 en oktober 2026 (“landelijk systeem”).

2. ***Initiële loonsverhogingen***
   Naast de onder lid 1 bedoelde prijscompensatie worden de schaalsalarissen als volgt verhoogd:
   a. met ingang van 1 januari 2025 met 0,5%; en
   b. met ingang van 1 januari 2026 met 1,0%.

### *Artikel A 30: Vakantietoeslag*

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal 1,20173 bruto basismaandsalaris, zoals dit geldt op het moment van uitkering.
   De vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.

2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal

vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.

3. Bij indiensttreding vóór of op de 15e van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding ná de 15e niet; bij uitdiensttreding andersom.

4. Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantietoeslag ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.

5. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.

6. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:

$$\frac{\text{aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{\text{261 werkdagen}} \times \text{1,20173 bruto basismaandsalaris}$$

### *Artikel A 31: Vergoeding EHBO-diploma*

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma, zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend van € 24,02 per maand respectievelijk € 288,24 per jaar.

### *Artikel A 32: Vergoeding persluchtmasker*

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker, zal een vergoeding worden toegekend van € 24,02 per maand respectievelijk € 288,24 per jaar.

# B: SPECIFIEKE ARTIKELEN

## Hoofdstuk I: Arbeidsduur

### *Artikel B 1: Arbeidsduur per etmaal en per week/per dienst*

Voor zover in deze voorwaarden niet anders is bepaald, zoals ten aanzien van overwerk, arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen en/of tussen bij de cao betrokken partijen geen andere regelingen zijn of nader worden overeengekomen, bedraagt de normale arbeidsduur 7 ¾ uur per etmaal en 38 ¾ uur per arbeidsweek.

Per dienst:

a. Voor de dagdienst: 7 ¾ uur per etmaal en 38 ¾ uur per arbeidsweek.
   Onder arbeidsweek in dit verband te verstaan het tijdvak liggend tussen maandag 06.30 uur en vrijdag 17.00 uur.

b. Voor de 2-dagdienst weken en 1-avonddienst week bedraagt de normale arbeidsduur 7 ¾ uur per etmaal en 38 ¾ uur per arbeidsweek.
   Onder arbeidsweek te verstaan het tijdvak tussen maandag 06.30 uur en zaterdag 01.45 uur.

c. Bij een tweeploegendienst bedraagt de normale arbeidstijd ten hoogste 7 ¾ uur per etmaal en 38 ¾ uur per arbeidsweek.
   Onder arbeidsweek te verstaan het tijdvak liggend tussen maandag 06.30 uur en zaterdag 01.45 uur.

d. Bij een drieploegendienst of semi-continudienst bedraagt de normale arbeidsduur ten hoogste 7 ¾ uur per etmaal en gemiddeld 38 ¾ uur per arbeidsweek.
   Onder arbeidsweek in dit verband te verstaan het tijdvak liggend tussen maandag 06.30 uur en zaterdag 09.00 uur.

e. Bij arbeid in een vijfploegendienst of volcontinudienst bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 32,55 uur per week. (Gemiddeld 4,2 diensten à 7 ¾ uur per week.)
   Onder arbeidsweek in dit verband te verstaan het tijdvak liggende tussen maandag 07.30 uur en maandag 07.30 uur.

Algemeen:
- Roosters zullen in overleg met de ondernemingsraad, of als er geen ondernemingsraad is met partijen, worden vastgesteld.
- Op verzoek van werknemers in vaste dienst of met nieuw aan te stellen werknemers kunnen contracten in deeltijd, conform de vigerende wetgeving ter zake, worden overeengekomen.
- Het aanvangstijdstip van de dagdienst of avonddienst kan door werkgever *maximaal tweemaal* per week worden verschoven naar een tijdstip tussen *06:00* uur en 07:30 uur, respectievelijk tussen 14:00 uur en 15.15 uur, dit als volgt:
  a. éénmaal per week aanvangstijd van 06:00 uur;
  b. éénmaal per week aanvangstijd van 06:30 uur;
  c. éénmaal per week aanvangstijd van 14:00 uur.
  De normale dagelijkse arbeidsduur (7,75 uur) blijft gehandhaafd. De mogelijkheid tot verlengen (artikel B12 cao) is normaal van toepassing.
  In beginsel geldt dat de hier bedoelde verschuiving van diensten plaatsvindt op basis van vrijwilligheid. Werkgever dient daarbij binnen een (repeterend) vastgesteld tijdvak van 12 maanden te beschikken over een vastgestelde groep werknemers die zich hiertoe bereid verklaren en over

de vereiste competenties beschikken. De grootte van deze groep is gekwantificeerd op de norm van 65%, met als borg een *minimum* van:
a. 50% beschikbaar in dagdienst;
b. 50% beschikbaar in zgn. 1-op-1 rooster;
c. 50% beschikbaar in zgn. semi-continurooster (3-Ploegenroosters)
Indien en voor zover de norm van 65% niet wordt gehaald, dan zal werkgever, evenredig verdeeld over de bovenstaande roosters het resterend deel vullen via verplichte deelname zodat de norm van 65% gegarandeerd blijft. Indien binnen de normen van de arbeidstijdenwet en operationele uitvoerbaarheid er werknemers zijn die op vrijwilligheid meer verschoven diensten zoals hier bedoeld wensen te verrichten, dan wordt de norm van 65% en daarvan afgeleide verdeling daarmee in overeenstemming gebracht.

## *Artikel B 2: Arbeidsduurverkorting en aanwijsbare dagen c.q. uren*

Voor alle werkschema's (met uitzondering van de werknemers in de vijfploegen volcontinudienst; zie Artikel B 1, lid e) is een arbeidsduurverkorting van 5% van toepassing hetgeen op jaarbasis neerkomt op 11 adv dagen, nader in overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging in te vullen.
Vanaf het moment van deelname aan de in artikel B 25 aangegeven Senioren Fit Regeling en ESMW regeling heeft de werknemer geen recht meer op bovengenoemde 11 adv dagen per kalenderjaar.

Aanwijsbare dagen c.q. uren
De werkgever kan per kalenderjaar maximaal 4-ADV-dagen als aanwijsbare dagen dan wel; 4*7,75 uur tezamen 31 uur op jaarbasis als aanwijsbare uren aanwijzen c.q. inroosteren (o.m. ter opvang van leegloopuren).

## *Artikel B 3: Arbeidstijdindeling en werkschema's*

Het arbeidsetmaal is verdeeld in diensten (takencombinaties).
In principe gelden daarbij de volgende arbeidstijden:
- dagdienst 07.15 – 15.30 uur;
- avonddienst 15.15 – 23.30 uur;
- nachtdienst 23.15 – 07.30 uur.

Bij tewerkstelling in stukgoedstuwadoorsbedrijven, machinale op- en overslagbedrijven voor kolen, ertsen etc., graan op- en overslagbedrijven, alsmede bedrijven werkend met een eigen collectieve arbeidsovereenkomst, is de werkgever gehouden gedurende de daar geldende arbeidstijd arbeid te laten verrichten.

Indien langer dan de normale dagelijkse arbeidsduur wordt gewerkt is betaling conform artikel B 18 van deze cao verschuldigd.

Het controlebedrijf is gehouden de werkschema's, met inachtneming van het in artikel B 1 bepaalde, te volgen.

## *Artikel B 4: Verlenging en verkorting van een dienst*

Wanneer door dezelfde werknemer één dienst wordt gewerkt is de leiding bevoegd de eerste halve dienst met ten hoogste 1 uur te verlengen en daarmede de volgende halve dienst te *verkorten of de eerste halve dienst met ten hoogste 1 uur te verkorten en daarmede de volgende* halve dienst te

verlengen. De ochtend kan ten hoogste met ¾ uur worden verlengd met overeenkomstige verkorting van de middag. De aanzegging hiertoe dient minstens een ½ uur van tevoren plaats te vinden.

### *Artikel B 5: Schaft- en rusttijden*

De werknemers zijn gehouden de schafttijden te volgen, welke gehanteerd worden door de bedrijven waar zij worden tewerkgesteld, met inachtneming van de totale arbeidsduur per etmaal. De schafttijd bedraagt in het algemeen een half uur. Na maximaal 5 uur arbeid achtereen dient evenwel gelegenheid tot schaften te worden gegeven.

De rusttijd tussen twee niet aansluitende diensten zal in het algemeen niet minder dan 12 uur bedragen. Ten hoogste eenmaal per week kan een kortere rusttijd van minimaal 10 uur worden toegepast, mits in zeven opeenvolgende etmalen een aaneengesloten rusttijd van tenminste 36 uur voorkomt. Met de wettelijk voorgeschreven rusttijden zal rekening worden gehouden.

### *Artikel B 6: Handhaving arbeidstijd c.q. arbeidsduur*

De in deze cao genoemde arbeidstijden c.q. arbeidsduur mogen niet worden gewijzigd c.q. verkort door middel van taakstelling. Werkgevers en werknemers mogen daarom noch vragen, noch dit aanbieden.

### *Artikel B 7: “klos” verplichting op zaterdag*

Ingeval van een arbeidsweek van maandag tot en met vrijdag waarbij de zaterdag buiten de arbeidsweek valt, bestaat de mogelijkheid tot een “klos” verplichting op de zaterdag (zie ook artikel B 10) met een maximum van één tewerkstelling op die dag per 3 arbeidsweken in de dag- of avonddienst[4]. Één en ander volgens het voor de betrokkene geldende arbeidsschema.
De werknemer van 58 jaar en ouder kan door werkgever niet verplicht worden tot de “klos” verplichting om op zaterdag te werken. Voor de betrokken werknemer geldt dat dit alleen kan op basis van vrijwilligheid.

Ingeval in een schema wordt gewerkt met (een) zaterdag(en), zal de, afhankelijk van de frequentie, van toepassing zijnde zaterdagtoeslag, als vermeld in artikel B16 voor de betrokken werknemer worden opgenomen in het schemamaandsalaris.

De verschuiving van de zaterdag van de dagdienst naar de avonddienst is, vooraf voor een jaar in te roosteren, voor werknemers met een klosverplichting maximaal viermaal (4) per kalenderjaar mogelijk. Voor de betaling zie artikel B16.

### *Artikel B 8: Werkschema en gegarandeerd salaris*

a. **Indeling van de werknemers**
Naast de indeling, uitsluitend voor dagdienst, kunnen de werknemers ook volgens een vast schema gedurende volle arbeidsweken worden ingedeeld voor werk in de dag, vroege nacht en voorts op basis van vrijwilligheid in de late nacht. Een eenmaal gemaakte keuze voor indeling in de late nacht geldt voor de duur van toepassing van het schema. Indien een werknemer kiest voor een nieuwe semi-continu rooster dan kiest hij ook, vrijwillig, voor de daarbij behorende nachtdiensten. Indien er geen vrijwilligheid is voor de nachtdiensten dan blijft deze werknemer in zijn oorspronkelijke (semi-continu) rooster lopen.

[4] Zie tevens artikel B 10.

Er kunnen verschillende indelingsschema's naast elkaar worden toegepast. De schema's worden steeds voor een tijdvak van tenminste zes maanden vastgesteld. Uitzondering hierop vormen de diensten c, d en e van artikel B 1 welke 1 x per jaar kunnen worden gewijzigd.

b. Aan het einde van elk tijdvak stelt de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad en zoveel mogelijk rekening houdende met de belangen van de werknemers, de schema's voor het volgende tijdvak vast. De werknemers zullen twee weken tevoren van de voor hen geldende nieuwe schema's in kennis worden gesteld.

c. **Garantie van schemasalarissen op basis van indelingsschema's**
Aan werknemers, die volgens een vorenstaand bedoeld schema zijn ingedeeld, wordt het voor hen geldend schemasalaris toegekend.
Over vakantie- en snipperdagen en in de arbeidsweek vallende feestdagen wordt het salaris doorbetaald.

## *Artikel B 9: Terug- en vooruitspillen*

Terugspillen:
Eenmaal binnen de arbeidsweek kan overzetting plaatsvinden van de nachtdienst naar de avond- of dagdienst respectievelijk van de avonddienst naar de dagdienst, in alle gevallen met handhaving van het schematoeslag percentage.

Vooruitspillen:
In geval van tewerkstelling in de nachtdienst kan, indien hiervan aan het einde van de voorafgaande arbeidsweek mededeling is gedaan, in de komende arbeidsweek indeling in de avonddienst of de dagdienst plaatsvinden waarbij in dezelfde week het oorspronkelijke nachtschema kan worden hersteld.

In geval van tewerkstelling in de avonddienst kan, indien hiervan aan het einde van de voorafgaande arbeidsweek mededeling is gedaan, in de komende arbeidsweek indeling in de dagdienst plaatsvinden waarbij in dezelfde week het oorspronkelijke avondschema kan worden hersteld.

Het schematoeslag percentage blijft in beide gevallen van vooruitspillen ongewijzigd. Voor de rusttijd tussen twee opeenvolgende diensten is artikel B 5 van toepassing.
Wanneer als gevolg van verschuiving van diensten de arbeid op de klos zaterdag niet mogelijk is, wordt wel de betaling aangehouden.

Algemeen:
Zowel het terug- als vooruitspillen zal na overleg met de betrokken werknemers geschieden.
De Arbeidstijdenwet dient te allen tijde te worden toegepast

## *Artikel B 10: Beschikbaarstelling voor arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen; tijd-voor-tijd*

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel B 12 is de werknemer verplicht zich volgens de hieronder uitgewerkt regeling desverlangd ten hoogste eenmaal in de drie weken beschikbaar te stellen voor arbeid op zaterdag in de dag- of avonddienst;

2. Met inachtneming van het bepaalde in lid 1 kunnen de werknemers – in overleg met de ondernemingsraad – in vaste roosters worden ingedeeld. Voor de verscheidene categorieën werknemers kunnen verschillende roosters worden vastgesteld.
De roosters gelden voor een tijdsduur van tenminste 6 maanden. Bij een halfjaarlijkse herziening zal opnieuw invoeren, respectievelijk uitbreiden of inkrimpen van schema's steeds kunnen plaatshebben.

3. De tewerkstelling in het weekend (met uitzondering van de klosverplichting) en op feestdagen zal op basis van vrijwilligheid plaatsvinden.

4. Arbeid op feestdagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid. De feestdag gaat in te 18.00 uur voorafgaand aan de feestdag. Met betrekking tot de tewerkstelling zijn voor het controlepersoneel de afspraken van toepassing welke in het bedrijf waar controlewerkzaamheden worden uitgevoerd van toepassing zijn.

   Arbeid op feestdagen en in de weekenden heeft voor de werkers in volcontinudienst een verplicht karakter. Tewerkstelling op feestdagen zal volgens een daartoe opgesteld rooster plaatsvinden, waarbij waarborging van de continuïteit der werkzaamheden een vereiste is.

5. Van alle overwerk (met uitzondering van de kloszaterdag) kan het loondeel tot maximaal 1 dag per maand in tijd-voor-tijd (door de werkgever aan te wijzen) worden toegekend. Het toeslagdeel wordt te allen tijde uitbetaald. Met betrekking tot dit aanwijzen gelden de volgende bepalingen:
   - aanwijzen voor tijd-voor-tijd in de dagdienst bij einde dagdienst voorafgaande dag;
   - aanwijzen voor tijd-voor-tijd in de avonddienst uiterlijk 11.00 uur van die dag;
   - aanwijzen voor tijd-voor-tijd in de nachtdienst kan uitsluitend voorafgaand aan- en/of aansluitend aan een weekend geschieden.

   De werknemer kan op basis van vrijwilligheid ook het loondeel van meerder overwerk in tijd-voor-tijd opnemen (1 dag tijd-voor-tijd is 7 ¾ uur).
   Een in een kwartaal opgebouwd tegoed aan tijd-voor-tijd dient uiterlijk aan het eind van het daaropvolgende kwartaal te zijn aangewezen, anders wordt het afgerekend.
   Met inachtneming van het vorenstaande kunnen volledige, vrijwillig gewerkte diensten buiten de arbeidsweek gelegen tussen zaterdag 07.30 uur en maandag 07.30 uur en op in de arbeidsweek vallende feestdagen, in overleg met de bedrijfsleiding in tijd-voor-tijd worden opgenomen.
   Het toeslagdeel zal steeds worden betaald (zie hiervoor artikel B 20 laatste kolom). De tijd waarover is gewerkt, dient binnen een periode van 13 weken, in een week waarin gedurende de dagdienst is gewerkt, te worden opgenomen, anders vindt betaling plaats.

## *Artikel B 11: Voorbereidend werk*

a. Voorbereidend werk waarvoor geen betaling is verschuldigd.

b. Elke werknemer, uitgezonderd de toezichthouders, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich bevindt.
   Voor de duur hiervan zal worden uitgegaan van maximaal ¼ uur vóór en ¼ uur ná de officiële begin- en eindtijden van het bedrijf waarbij tewerkstelling heeft plaatsgevonden.

   Voor de toezichthouders geldt, dat deze verlenging uitsluitend beperkt zal blijven tot de tijd, nodig voor het werkelijke voorbereidende werk en voor de met het werk verband houdende werkzaamheden na afloop daarvan.

c. **Voorbereidend werk waarvoor betaling is verschuldigd**
   Ingeval de voorbereiding c.q. afsluiting der werkzaamheden extra werk met zich meebrengt, is betaling verschuldigd gebaseerd op 0,59 % van het basismaandsalaris per uur en af te rekenen per half uur. Deze extra werkzaamheden kunnen geheel of gedeeltelijk vóór of ná de arbeidstijd plaatsvinden.
   Alle andere verlenging is overwerk in de zin van artikel B 19.

### *Artikel B 12: Verlenging van de arbeidsduur (overwerk), waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is*

Werkgever is bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per taak met ten hoogst 1½ uur te verlengen, indien binnen die tijd afwerken mogelijk is.

Afwerken kan uitsluitend geschieden bij het einde van de middag-, avond- of nachttaken, onverschillig of één dan wel twee taken is gewerkt.

Verlenging na de normale arbeidstijd kan alleen op hetzelfde werkobject geschieden en dient 1 ½ uur voor het einde van de werktijd te worden aangezegd. Bij aanzegging tot afwerken is, wanneer niet anders is medegedeeld, sprake van een afwerkduur van 1 ½ uur met dienovereenkomstige betaling. Aanzegging tot afwerken voor de duur van 1 of 1 ½ uur, met dienovereenkomstige betaling, is mogelijk.

De werkgever kan de werknemer verzoeken om werkzaamheden af te maken aansluitend aan de middagdienst. De werkzaamheden die afgemaakt worden (op basis van vrijwilligheid) gelden als een taak van 4,25 uur.

Voorts kan de werkgever de werknemer verzoeken om werkzaamheden af te maken aansluitend aan de dagdienst (op basis van vrijwilligheid), waarbij de volgende vergoeding geldt:
a. een verlenging binnen het tijdvak van 0 tot 2 uur, wordt 2 uur vergoeding;
b. een verlenging van meer dan 2 uur tot 4 uur, wordt 4,25 uur vergoeding.

Met persoonlijke omstandigheden van de werknemer zal eventueel rekening worden gehouden.

Algemeen:
Verlenging en verkorting binnen een dienst is mogelijk overeenkomstig de cao die geldt voor het vaste personeel van het bedrijf waarbij controlepersoneel is tewerkgesteld.

## Hoofdstuk II: Salarissen en toeslagen

### *Artikel B 13: Salarissen algemeen*

De in Bijlage I A vastgestelde salarissen zijn bindend, tenzij anders is aangegeven. Onder bewijs en certificaat wordt verstaan, dat bedoelde werknemer de vereiste opleiding heeft genoten en het bewijs respectievelijk voorgeschreven certificaat van vakbekwaamheid heeft behaald.

De ondernemingsraad krijgt de mogelijkheid de bedrijfsleiding te adviseren personeel in een hogere salarisgroep aan te stellen, wanneer na een periode van vijf jaar blijkt, dat het behalen van een certificaat voor een werknemer om gemotiveerde reden niet haalbaar is. Dit tast de bestaande opleidingscriteria niet aan.

Wanneer de meerderheid van de werknemers vallend onder de werkingssfeer van deze cao daarvoor kiest, bestaat de mogelijkheid de basismaandsalarissen met 2% te verlagen en in ruil hiervoor 5 onvervreemdbare roostervrije dagen op jaarbasis toe te kennen. Deze dagen kunnen worden opgenomen in onderling overleg (conform de snipperdagen – systematiek). Indien conform voorgaande, de meerderheid kiest voor een andere toepassing dan zal dienovereenkomstig de schaalsalarissen en salarissen worden aangepast.

### *Artikel B 14: Salarissen voor werknemers jonger dan 21 jaar*

In principe gelden bij aanname dezelfde opleidings-, beoordelings-, en selectiemaatstaven als die welke gehanteerd worden voor de functie- en salarislijst, met dien verstande dat het aanvangsbasissalaris op een leeftijd van 18 jaar 60%, van 18½ jaar 67½%, van 19 jaar 75%, van 19½ jaar 82½%, van 20 jaar 90% en van 20½ jaar 95% zal bedragen van het basismaandsalaris, dat toegekend zou worden, indien de betrokkenen bij aanstelling 21 jaar of ouder zou zijn geweest.

Voor de reeds in vaste dienst zijnde werknemers geldt, dat met ingang van de maand waarin een hogere leeftijd wordt bereikt, het basismaandsalaris dienovereenkomstig wordt verhoogd.

### *Artikel B 15: Functiegroepen en salarisschalen*

1. De functies zijn ingedeeld in groepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst.

2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.

3. Daar waar een werknemer hoger is ingedeeld en dientengevolge een hogere betaling ontvangt dan ingevolge deze arbeidsvoorwaardenregeling gerechtvaardigd zou zijn, zal deze indeling c.q. betaling gehandhaafd blijven.

### *Artikel B 16: Toeslagen*

Ter verkrijging van het schemamaandsalaris is voor arbeid in de in artikel B 1 genoemde werkschema's uitgegaan van de navolgende toeslagen op het basismaandsalaris:
- dagdienst 0% (maandag tot en met vrijdag);
- avonddienst 26,3% (maandag tot en met vrijdag);
- nachtdienst 35,6% (maandag tot en met vrijdag).

Afgeleid van het vorenstaande bedraagt de ploegentoeslag bij:
- tewerkstelling in de 2-dag-/ 1 avonddienst, 8,77% ploegentoeslag (excl. zaterdag);
- tewerkstelling in een tweeploegendienst, 13,2% van het basismaandsalaris (exclusief zaterdag);
- tewerkstelling in een drieploegendienst of semi-continudienst, 20,64% van het basismaandsalaris (exclusief zaterdag);
- tewerkstelling in het zgn. "alternatieve semi-continudienst". Op grond van bovenstaande geldt voor dit rooster een feitelijke toeslag van 18,52% van het basismaandsalaris. In afwijking daarvan wordt een toeslag toegekend voor deze "alternatieve semi-continudienst van 20,64%. Daarbij geldt verder dat de werkgever 9 maal per jaar de werknemer in dagdienst kan verplichten om 2 uur langer dan zijn diensttijd te laten werken tegen overwerktarief.
- tewerkstelling in een vijfploegendienst of volcontinudienst, 28,28% van het basismaandsalaris.

Bij een zogenaamde klosverplichting gelden bovendien de navolgende vaste percentages (uitgaande van tewerkstelling op de zaterdag - dagdienst):
- cyclus 1x per 4 weken: 5 %;
- cyclus 1x per 3 weken: 6,66 %;

In deze toeslagen is het loondeel van de zaterdagen (4,6 % per zaterdag) verwerkt.

Bij verschuiving van de zaterdag van de dagdienst naar de avonddienst is de volgende betaling

verschuldigd:

1a Zaterdag eerste avondtaak 1,76 %;
1b Zaterdag tweede avondtaak 1,77 %;
1 Zaterdag avondtaak 3,53 %.

## *Artikel B 17: Afbouwregeling in geval van cycluswijziging of salarisvermindering*

Werknemers waarvoor, anders dan op eigen verzoek (medisch voorschrift wordt niet als zodanig aangemerkt):

1. sprake is van tewerkstelling in een lager gehonoreerde functie en/of;
2. het schema wordt gewijzigd in een schema dat met een lagere toeslag wordt beloond, ontvangen:
   a. indien zij drie maanden of korter volgens die functiecombinatie en/of dat schema hebben gewerkt het gewijzigde schemamaandsalaris met ingang van de maand volgend op die waarin de wijziging plaats vond.
   b. indien zij langer dan drie maanden maar korter dan een half jaar volgens die functiecombinatie en/of dat schema hebben gewerkt, het oorspronkelijke schemamaandsalaris gedurende de lopende en de volgende maand.
   c. indien zij langer dan een half jaar volgens die functiecombinatie en/of dat schema hebben gewerkt, het oorspronkelijke schemamaandsalaris gedurende de lopende en de volgende maand, plus gedurende de daaropvolgende twee maanden 80%, twee maanden 60%, één maand 40% en één maand 20% van het verschil tussen het oude en het nieuwe schemamaandsalaris.
   d. voor werknemers van 55 jaar en ouder die, anders dan op eigen verzoek, worden tewerkgesteld in een werkschema met een lager schema- of ploegendienstpercentage, wordt het oorspronkelijke schema-/ploegenpercentage niet gewijzigd.

   e. **Duurzame Inzetbaarheid**
   Werknemers die de leeftijd van 60 jaar bereiken zullen door de werkgever niet meer in de nacht worden ingezet. Dit op vrijwillige basis. Voor de werknemers die deze nachten niet meer gaan lopen zal de ploegentoeslag vanaf de 60ste verjaardag tot de 65ste zal de ploegendiensttoeslag jaarlijks met 1,12% worden afgebouwd. Dit ziet er als volgt uit:

| **3-ploegendienst** | **5-ploegendienst** |
|---|---|
| Bij de 60-jarige leeftijd, van 20,64% naar 19,52% | Bij de 60-jarige leeftijd, van 28,28% naar 27,16 |
| Bij de 61-jarige leeftijd, van 19,52% naar 18,4% | Bij de 61-jarige leeftijd, van 27,16% naar 26,04% |
| Bij de 62-jarige leeftijd, van 18,4% naar 17,28% | Bij de 62-jarige leeftijd, van 26,04% naar 24,92% |
| Bij de 63-jarige leeftijd, van 17,28% naar 16,16% | Bij de 63-jarige leeftijd, van 24,92% naar 23,8% |
| Bij de 64-jarige leeftijd, van 16,16% naar 15% | Bij de 64-jarige leeftijd, van 23,8% naar 22,68% |

De 65-jarige werknemer in de drieploegendienst behoudt 15% van zijn ploegentoeslag.
De 65-jarige werknemer in de vijfploegendienst behoudt 22,68% van zijn ploegentoeslag.

## *Artikel B 18: Betaling van overwerk*

Onder overwerk, zoals bedoeld in artikel B 11 en B 12, te verstaan arbeid direct aansluitend op of voorafgaand aan een dienst.
Per gewerkt uur is een percentage van het basismaandsalaris verschuldigd volgens onderstaande

regeling.

| | | % van het basismaandsalaris |
|---|---|---|
| a. | Overwerk aansluitend op of voorafgaand aan een dienst (takencombinatie) binnen de arbeidsweek. | |
| | • voor of na de dagdienst | 0,77% per uur |
| | • voor of na de avond- of nachtdienst | 1,04% per uur |
| b. | Overwerk aansluitend op of voorafgaand aan een dienst buiten de arbeidsweek en op feestdagen. | |
| | voor of na de zaterdagdagdienst | 1,13% per uur |
| | voor of na de dagdienst op zondag of feestdag | 1,36% per uur |
| | voor of na de avond- of nachtdienst op zaterdag, zondag of feestdag | 1,63% per uur |

Voor de berekening van overwerk, bedoeld in artikel B 12, kan de tijd vóór de aanvang en na de afloop der takencombinatie of dienst worden samengevoegd; af te rekenen per half uur.

Indien korter dan 1 uur is gewerkt, is betaling van 1 uur verschuldigd.

## *Artikel B 19: Betaling diensten buiten de arbeidsweek en op feestdagen*

a. **Algemeen**

In geval van tewerkstelling buiten de arbeidsweek en op feestdagen is onafhankelijk van de bestelde tijd steeds een minimumbetaling van één dienst (takencombinatie) verschuldigd.
In afwijking van het bovenstaande is bij bestelling c.q. tewerkstelling voor één halve dienst betaling voor één halve dienst verschuldigd in de volgende gevallen:

1. zaterdagochtendtaak, voor zover geen sprake is van de klosverplichting (zie ook lid b).
2. zondag of feestdag dagtaak;
   idem middagtaak;
   idem avondtaak.

In geval van besteld én tewerkgesteld is de betaling verschuldigd, zoals in de navolgende tabel is aangegeven in de eerste kolom “besteld èn tewerkgesteld”. In geval van besteld doch niet tewerkgesteld is een betaling verschuldigd, zoals aangegeven in de tweede kolom “besteld doch niet tewerkgesteld”.

b. **Betaling voor wachten**

Voor de werknemer, die voor arbeid buiten de arbeidsweek of op een feestdag besteld is en op de plaats waar hij voor werk besteld is, heeft moeten wachten, geldt de volgende betalingsregeling.
Wanneer in de eerste halve dienst moet worden gewacht, is hierover de vergoeding verschuldigd conform de eerste kolom. Ingeval ook in de tweede taak (halve dienst) moet worden gewacht, dan is de betaling volgens de eerste kolom eveneens van toepassing.

Wordt op de werknemer voor de tweede taak (halve dienst) geen beroep gedaan, dan is hierover de vergoeding volgens de tweede kolom verschuldigd. Bij de toepassing van deze regeling wordt aangenomen, dat de werknemer voor 2 taken (een gehele dienst) is besteld, tenzij bij bestelling uitdrukkelijk anders is medegedeeld.

c. **Betaling voor overwerk**

In geval van overwerk buiten de arbeidsweek of op een feestdag is de betaling verschuldigd als in Artikel B 18 lid b. is aangegeven.

Overwerk is slechts mogelijk na 2 taken (een volledig gewerkte dienst). Wordt het werk na één taak (één halve dienst) voortgezet, dan is betaling over de gehele takencombinatie verschuldigd.

d. **Betaling van arbeid op een feestdag**

In geval sprake is van een in de arbeidsweek vallende feestdag, dan dient de betaling voor de zondag te worden gebezigd, zoals in de navolgende tabel onder 4, 5 en 6 is weergegeven.

e. **Betaling toeslagdeel bij tijd-voor-tijd**

In geval gebruik wordt gemaakt van de tijd-voor-tijd-regeling (zie artikel B 10), dan bedraagt het uit te betalen toeslagdeel, eveneens uit te drukken in een percentage van het basismaandsalaris, datgene wat onderstaand in de 3e kolom is aangegeven (kolom 3 = kolom 1 minus de betaling in dagdienst 4,6 % van het basismaandsalaris).

| | | | | % van het basismaandsalaris |
|---|---|---|---|---|
| Tewerkstelling | | Besteld én tewerkgesteld | Besteld doch niet tewerkgesteld*:* | Toeslagdeel bij tijd-voor-tijd |
| 1a | Zaterdagochtendtaak | 4,04 | 2,52 | |
| 1b | Zaterdagmiddagtaak | 3,32 | 2,08 | |
| 1 | Zaterdagdagdienst | 7,36 | 4,6 | 2,76 (7,36 – 4,6) |
| 2a | Zaterdag 1e avondtaak | 5,8 | 3,28 | |
| 2b | Zaterdag 2e avondtaak | 5,09 | 3,01 | |
| 2 | Zaterdag avonddienst | 10,89 | 6,29 | 6,29 (10,89 – 4,6) |
| 3a | Zaterdag 1e nachttaak | 6,18 | 3,66 | |
| 3b | Zaterdag 2e nachttaak | 5,09 | 3,01 | |
| 3 | Zaterdag nachtdienst | 11,27 | 6,67 | 6,67 (11,27 – 4,6) |
| 4a | Zon-/feestdag ochtendtaak | 5,04 | 2,52 | |
| 4b | Zon-/feestdag middagtaak | 4,16 | 2,08 | |
| 4 | Zon-/feestdag dagdienst | 9,2 | 4,6 | 4,6 (9,2 – 4,6) |
| 5a | Zon-/feestdag 1e avondtaak | 5,8 | 3,28 | |
| 5b | Zon-/feestdag 2e avondtaak | 5,09 | 3,01 | |
| 5 | Zon-/feestdag avonddienst | 10,89 | 6,29 | 6,29 (10,89 – 4,6) |
| 6a | Zon-/feestdag 1e nachttaak | 6,18 | 3,66 | |
| 6b | Zon-/feestdag 2 nachttaak | 5,09 | 3,01 | |
| 6 | Zon-/feestdag nachtdienst | 11,27 | 6,67 | 6,67 (11,27– 4,6) |

Voor werknemers in de vol – continudienst is de betaling voor extra gewerkte diensten (dus buiten hun rooster) van maandag tot en met vrijdag: 7,44 % van het basismaandsalaris per dienst (7,75 uren van 0,96 % BMS).

f. **Betaling verschoven-uren:**

I. Onder verschoven uren wordt in dit lid f verstaan, de uren die de werknemer in opdracht van de werkgever werkt op tijden die vallen buiten de tijdstippen van het voor hem geldende dienstrooster zonder dat de dagelijkse dan wel wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden, althans anders dan overwerk.

II. Indien en voor zover op basis van lid f sub-lid I) sprake is van verschoven uren, dan wordt de feitelijk verschoven tijd extra beloond met een toeslag van 30% per uur van het voor de werknemer geldende basis uurloon.

***Artikel B 20: Vergoeding voor beschikbaarstelling, op basis van vrijwilligheid, in het***

***weekend***

Werknemers, die uiterlijk op vrijdag de aanzegging krijgen zich beschikbaar te houden voor arbeid na 16.00 uur op zaterdag, dienen op een aan te geven tijdstip op zaterdag tussen 11.00 en 13.00 uur telefonisch instructies te vragen. Worden zij niet tewerkgesteld, dan is aan de vrijwilligers een vergoeding verschuldigd van 0,9% van het basismaandsalaris. De vergoeding is eveneens verschuldigd wanneer dergelijke werknemers worden besteld voor werk in één der taken of takencombinaties tussen zaterdagavond 16.30 uur en maandagochtend 06.45 uur.
Voor degenen, die volgens rooster tot arbeid op zaterdag gehouden zijn, geldt de beloning zoals in artikel B14 en B16 is geregeld.

## *Artikel B 21: Inhouding bij verzuim*

a. Verzuim voor eigen rekening bij een gedeelte van 1 dag.
   Per in te houden uur 0,59 % van het basismaandsalaris.

b. Verzuim voor eigen rekening bij 1 of meer hele dagen.
   Per in te houden dag: 1 : 21¾ van het schemamaandsalaris, met dien verstande dat bij een volle kalendermaand afwezigheid geen betaling plaatsvindt.

## *Artikel B 22: Arbeid op stroom en tewerkstelling bij IGMA*

Bij arbeid op stroom zullen de werknemers een kwartier vóór aanvang van de arbeidstijd op de plaats van het vertrek aanwezig dienen te zijn; zij zullen een kwartier ná het einde van de werktijd weer op de wal worden afgezet.

Bij overschrijding zal voor de extra tijd een vergoeding worden toegekend, te baseren op 0,59 % van het basismaandsalaris per uur en af te rekenen per half uur.

Bij arbeid bij IGMA (Amsterdam) dienen de werknemers drie kwartier voor aanvang van de normale arbeidstijd aanwezig te zijn. Aanvang en einde van de dienst worden dus met een half uur naar voren geschoven.

## *Artikel B 23: Vuilwerktoeslagen / verhoogde taaklonen*

1. Ingeval sprake is van tewerkstelling in het machinaal bedrijf wordt per dienst een vuilwerktoeslag toegekend ter hoogte van 1/21,75 x 10% = 0,46% van het basismaandsalaris.

2. Bij het verwerken van de in bijlage III genoemde artikelen is boven het loon als extra vergoeding verschuldigd:

   ENKEL VERHOOGD TAAKLOON: € 4,16 PER TAAK

   DUBBEL VERHOOGD TAAKLOON: € 8,32 PER TAAK

   Deze vergoeding wordt alleen toegekend, indien in de genoemde artikelen tenminste één uur arbeid is verricht; geeft de aard van het werk daartoe aanleiding, dan kan deze vergoeding ook bij minder dan één uur arbeid worden toegekend.
   Ingeval in een taak met daarop aansluitende verlenging in verhoogde taakloonartikelen is gewerkt, wordt – mits totaal langer dan 4 uur vuilwerk is verricht – de vergoeding voor twee taken betaald.
   Deze werkzaamheden zullen zoveel mogelijk door dezelfde ploeg(en) worden verricht.

In die gevallen, dat over een taak geen vergoeding verschuldigd is, doch tijdens de verlenging ervan gedurende meer dan één uur in de verhoogde taakloonartikelen wordt gewerkt, is genoemde vergoeding eveneens verschuldigd.

Scheeps-, aflaad- of ontvangstcontroleurs, die samenwerken met de ploegen welke de genoemde goederen verwerken, komen eveneens voor de vergoedingen in aanmerking, evenals toezichthouders, die hun werkzaamheden moeten verrichten in de ruimen van schepen, waarin genoemde goederen worden verwerkt; de controleur in de weegkamer van de elevator respectievelijk pneumaatinstallatie komt echter niet in aanmerking voor de vergoedingen.

Indien de verpakking van de hierna genoemde artikelen zodanig is, dat de werknemer – naar het oordeel van de contracterende partijen – geen schade van het desbetreffende artikel ondervindt, komt de daarvoor aangegeven vergoeding te vervallen.

Voor niet in deze regeling genoemde artikelen en in geval van schadeladingen, kan – wanneer naar het oordeel van contracterende partijen daartoe aanleiding bestaat – in algemeen overleg eveneens een vergoeding worden toegekend. Door andere gedane toezeggingen gelden niet.

Tewerkstelling in dubbel verhoogd taakloon
Als er sprake is van tewerkstelling in artikelen, waarvoor de regeling geldt van dubbel verhoogd taakloon, dan wordt dit daags van tevoren aan te betrokken werknemers medegedeeld.
Het achterwege blijven van een dergelijke mededeling kan, ongeacht de oorzaken, voor betrokkenen geen reden zijn de bedongen arbeid niet te verrichten. In geval van een achteraf niet juist gebleken mededeling bestaat er geen recht op deze vergoeding.
Allergie
Werknemers, die in het bezit zijn van een desbetreffende medische verklaring van een Arbo - dienst behoeven niet te werken in artikelen waarvoor zij allergisch zijn (o.a. castorpitten).
Toezichthouders
Toezichthouders, die hun werkzaamheden moeten verrichten in scheepsruimen waarin goederen worden verwerkt, waarvoor volgens bijlage III een vergoeding voor verhoogd taakloon is verschuldigd, zullen eveneens voor deze vergoeding in aanmerking komen, tenzij blijkt dat zij hiervan geen schade ondervinden.

Indien naar het oordeel van de bedrijfsleiding in bijzondere gevallen een toezichthouder daadwerkelijk vuil wordt bij het verwerken van artikelen, waarvan havenwerkers verhoogd taakloon, ontvangen, dan zal hem enkel verhoogd taakloon worden toegekend.

3. Indien de aard van de te verrichten controlewerkzaamheden voor de controleur geen ongerief tot gevolg heeft is geen vuilwerktoeslag verschuldigd.

## *Artikel B 24: Koudegeld*

Bij arbeid in vriesruimten en vriescellen is als “koudegeld” een toeslag van € 0,57 per uur verschuldigd. Bovendien dient van deze tewerkstelling tevoren aan de werknemers mededeling te worden gedaan.
Bij het bestellen van werknemers voor dergelijk werk zal de nodige zorgvuldigheid in acht worden genomen.

Voor werknemers, die voor deze arbeid zijn besteld, doch daarin door omstandigheden niet worden tewerkgesteld, zal het beschikbaar stellen van kleed- en opbergruimte in het bedrijf worden bevorderd.

## Hoofdstuk III: Overige specifieke artikelen

### *Artikel B 25: Senioren Fit Regeling en Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)*

Met het oog op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers geldt dat als men korter gaat werken (80 %) in de 5 jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd dit onder handhaving van salaris en pensioenopbouw. In bijlage III bij deze cao is deze aanpassing van de cao nader uitgewerkt en weergegeven.

Onder voorwaarden kunnen de cao-werknemers werkzaam in zware beroepen en geboren vanaf 1 januari 1960 tot en met 30 september 1961 kiezen, om in plaats van bovenstaande voorziening *op vrijwillige basis* eerder stoppen met werken op basis van de tijdelijke regeling ESMW. Als de werknemer ervoor kiest gebruik te maken van de tijdelijke regeling ESMW dan vervalt het recht op de Senioren Fit Regeling zoals hierboven is bedoeld en in bijlage III. De afspraken in het kader van de regeling ESMW zijn opgenomen in Bijlage IV.

### *Artikel B 26: Regeling studiekosten*

a. Kosten van studie welke plaatsvindt in opdracht- of op advies van het bedrijf, komen volledig voor rekening van het bedrijf.

b. In alle overige gevallen wordt alleen een vergoeding verstrekt indien:
   1. én de studie in het belang van het bedrijf kan zijn, te bepalen door het bedrijf;
   2. én voor de aanvang van deze studie hierover overleg met het bedrijf heeft plaatsgevonden.

   De vergoeding is gelijk als onder a. met een recht van terugvordering van de gehele vergoeding, indien het dienstverband binnen twee jaar na afloop van de studie wordt beëindigd.

c. Indien de studie niet onder a. of b. te rangschikken is, doch in het belang kan zijn van de loopbaan van betrokkene in de onderneming, bestaat toch, ter stimulering, een mogelijkheid tot vergoeding van de kosten tot maximaal 50%. Vóór de aanvang van de studie dient de vergoeding te worden aangevraagd.

   De beslissing over de toekenning van de vergoeding zal eveneens voor de aanvang van de studie worden genomen.
   Het al dan niet toekennen van een vergoeding en de hoogte van de vergoeding zijn ter beoordeling van het bedrijf.

### *Artikel B 27: Verstrekkingen*

Op jaarbasis wordt aan de werknemers een kledingbon verstrekt ter waarde van € 300 ex. btw en in overleg alternerend een werkjas of werkschoenen.

### *Artikel B 28: Aanvulling vakantieregeling*

Conform de snipperdagensystematiek kan de werknemer vrijaf vragen op de “klos” zaterdag; indien de werkgever vrijaf toestaat, wordt een vakantiedag van het tegoed van de werknemer afgeschreven.

De basisbetaling voor de zaterdag is immers gebaseerd op 4,6 % van het basismaandsalaris per zaterdag, terwijl de waarde van een vakantiedag 4,5 % van het basismaandsalaris bedraagt. Wanneer hierom door de werknemer wordt verzocht dient op de “klos” zaterdag vrijaf te worden gegeven, wanneer deze dag voorafgaat aan een vakantieperiode van minimaal 2 weken.

### *Artikel B 29: Reistijdregelingen*

In overleg met de betreffende werknemer zal zijn standplaats worden vastgelegd.
Voor wat betreft de reistijd naar de Nederlandse Zeehaven, waar de werkzaamheden moeten worden verricht, wordt verwezen naar de hiervoor binnen Peterson Nederland B.V. geldende regelingen.

### *Artikel B 30: WGA – premie*

Onder handhaving van het principe van de 50 / 50 verdeling van de WGA – premie zijn partijen overeengekomen dat deze premie voor de looptijd van deze cao tot een maximum van 0,5 % door de werkgever zal worden betaald. Indien onverhoopt de premie boven genoemde 0,5 % uitkomt zal het meerdere in de verhouding 50 / 50 door werkgever en werknemers worden betaald.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam dd. 1 Januari 2024

Namens
***Peterson Nederland B.V. ,***
als partij aan werkgeverszijde

***Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV Sector Havens) te Utrecht,***
als partij aan werknemerszijde

## Bijlage I Functie-indeling controlepersoneel in de Zeehavens buitendienst aflaad- en ontvangst-controlebedrijven

| Omschrijving | Salarisgroep 21 jaar en ouder |
|---|---|
| Salarisgroep 21 jaar en ouder. | |
| Personeel, dat in dienst treedt zonder enige controle-ervaring | Groep I a |
| Na 1 jaar praktijk | Groep I b |
| Na 2 jaar praktijk | Groep I c |
| Na 3 jaar praktijk | Groep I d |
| Na 4 jaar praktijk | Groep I e |
| Na 5 jaar praktijk | Groep I f |
| Na 6 jaar praktijk | Groep I g |
| Controleurs: | |
| Na 2 jaar praktijk (met certificaat controleur) | Groep II c |
| Na 3 jaar praktijk (met certificaat controleur) | Groep II d |
| Na 4 jaar praktijk (met certificaat controleur) | Groep II e |
| Na 5 jaar praktijk (met certificaat controleur) | Groep II f |
| Na 6 jaar praktijk (met certificaat controleur) | Groep II g |
| Doorstroming naar de groepen III en verder vindt in principe niet eerder plaats dan na het hebben opgedaan van 6 jaar ervaring als controleur (zoals vermeld in de groepen I en II hierboven) in combinatie met de daarbij behorende certificaten. | |
| Controleurs, die met goed gevolg de opleiding en kwalificatie hebben afgerond en in het bezit zijn van één van onderstaande specialistische certificaten: | |
| • graancontroleur met inbegrip van bemonsteren en verzegelen, dan wel het vergelijkbare interne agri-certificaat *(beschikbaar medio 2020)* | Groep III a |
| • ijker met inbegrip van bemonsteren en verzegelen, dan wel gelijkwaardig intern certificaat | Groep III a |
| • oliecontroleur met inbegrip van bemonsteren en verzegelen. | Groep III a |
| • Draftsurvey dan wel gelijkwaardig intern certificaat | Groep III a |
| • Intern certificaat Mineralen en Biomassa *(beschikbaar medio 2020)* | Groep III a |
| Idem, 1 jaar na het behalen van het eerste specialistische certificaat, ter beoordeling door de leiding van het bedrijf. | Groep III c |
| Controleurs, die in het bezit zijn van twee onder salarisgroep III genoemde specialistische certificaten | Groep IV a |

| | |
|---|---|
| Idem, 1 jaar na het behalen van het tweede specialistische certificaat, ter beoordeling door de leiding van het bedrijf | Groep IV b |
| Controleurs, die in het bezit zijn van de drie onder salarisgroep III genoemde specialistische certificaten | Groep IV c |
| of | |
| Controleurs, die in het bezit zijn van twee onder salarisgroep III genoemde specialistische certificaten, ter beoordeling door de leiding van het bedrijf. | |
| Idem, 1 jaar na het behalen van het derde specialistische certificaat, ter beoordeling door de leiding van het bedrijf. | Groep IV d |
| Functionarissen, die met inachtneming van het voorgaande tevens in het bezit zijn van het certificaat Gevaarlijke Stoffen en het certificaat Opleiding lager kader. | Groep IV e |
| Functionarissen, die behalve specialistische controlewerkzaamheden in voorkomende gevallen een kleine groep controleurs begeleiden en die zelfstandig alle voorkomende controleopdrachten met daaraan verbonden werkzaamheden kunnen uitvoeren. | Groep IV f |
| Idem, na 1 jaar ter beoordeling door de leiding van het bedrijf. | Groep IV g |
| Functionarissen, die met inachtneming van het voorgaande verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de controlewerkzaamheden in een deel van het havengebied en dien in voorkomende gevallen controleopdrachten met daaraan verbonden werkzaamheden uitvoeren. | Groep V a |
| Idem, ter beoordeling door de leiding van het bedrijf. | Groep V b |
| Idem. | Groep V c |

Controleurs die voor alle voorkomende werkzaamheden kunnen worden ingezet en derhalve als allround controleur kunnen worden aangemerkt, komen, ter beoordeling van werkgever, eveneens voor loonklasse IV a tot en met IV d in aanmerking.

Behalen vereiste certificaten voor werknemers in dienst voor 1 januari 2019:

Uitgangspunt is dat de werknemers in dienst voor 1 januari 2019 de certificeringen behorend bij de functiegroep waarin men is ingedeeld in beginsel moeten kunnen behalen. Werkgever zal de werknemers begeleiden bij het verwerven van de gevraagde competenties. Van de werknemers wordt verwacht dat zij zich inzetten om de gevraagde competenties te verwerven. Een en ander dusdanig dat er alles aangedaan dient te worden dat de werknemers de gevraagde competenties verwerven.
Indien onverhoopt blijkt dat, anders dan bij gebrek aan inzet een werknemer (buiten overmacht) niet of niet volledig instaat is te voldoen aan de certificeringsvoorwaarden en dientengevolge hij niet (langer) ingedeeld kan blijven in de betreffende functiegroep, dat alvorens werkgever daartoe overgaat dit eerst aan de FNV-kaderleden wordt voorgelegd en besproken ten einde te onderzoeken met welke verdere begeleiding de betrokken werknemer alsnog de gevraagde competenties kan

verwerven. Indien de werkgever het advies van de VAB niet kan overnemen, dan dient dit schriftelijk gemotiveerd te worden door werkgever. Indien de werknemer het gezamenlijke advies van werkgever en VAB door bijzondere omstandigheden onmogelijk op te volgen is, dan zal in tweede instantie besproken worden of het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid rechtvaardig is dat de betrokken werknemer in een lagere groep wordt ingedeeld respectievelijk hij geconfronteerd wordt met de financiële gevolgen van een lagere salarisindeling. Een en ander als volgt:
Bij indeling in een lagere salarisschaal, wordt de werknemer via inschaling een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke schaalsalaris (tot maximum van de nieuwe schaal). Indien het maximum van de nieuwe schaal lager is dan het oorspronkelijke schaalsalaris, dan zal het tekort respectievelijk verschil worden omgezet in een “warme” persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt aangepast indien de werknemer door promotie in een schaal met een hoger inkomen wordt ingedeeld

## Bijlage IA Salarisschalen

| Groep en Klasse | Per 01-01-2024(inclusief APC verhoging van 1,039%) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ***Basis Maandsalaris nieuw*** | ***Dagdienst*** | ***2-ploegendienst*** | ***3-ploegendienst*** | ***5-ploegendienst*** |
| | ***(ma t/m vr)*** | ***(ma t/m vr)*** | ***(ma t/m vr)*** | ***(ma t/m vr)*** | ***(ma t/m vr)*** |
| | | ***0%*** | ***13,20%*** | ***20,64%*** | ***28,28%*** |
| **I** a | € 2.418,19 | € 2.418 | € 2.737 | € 2.917 | € 3.102 |
| **I** b | € 2.559,01 | € 2.533 | € 2.897 | € 3.087 | € 3.283 |
| **I** c | € 2.708,44 | € 2.681 | € 3.066 | € 3.267 | € 3.474 |
| **I** d / **II** c | € 2.866,60 | € 2.837 | € 3.245 | € 3.458 | € 3.677 |
| **I** e / **II** d | € 3.033,97 | € 3.003 | € 3.434 | € 3.660 | € 3.892 |
| **I** f / **II** e | € 3.211,17 | € 3.178 | € 3.635 | € 3.874 | € 4.119 |
| **I** g / **II** f | € 3.398,78 | € 3.364 | € 3.847 | € 4.100 | € 4.360 |
| / **II** g | € 3.597,15 | € 3.560 | € 4.072 | € 4.340 | € 4.614 |
| **III** a | € 3.807,17 | € 3.768 | € 4.310 | € 4.593 | € 4.884 |
| b | € 3.851,88 | € 3.812 | € 4.360 | € 4.647 | € 4.941 |
| c | € 3.896,58 | € 3.857 | € 4.411 | € 4.701 | € 4.999 |
| **IV** a | € 3.954,41 | € 3.914 | € 4.476 | € 4.771 | € 5.073 |
| b | € 4.012,23 | € 3.971 | € 4.542 | € 4.840 | € 5.147 |
| c | € 4.117,36 | € 4.075 | € 4.661 | € 4.967 | € 5.282 |
| d | € 4.204,07 | € 4.161 | € 4.759 | € 5.072 | € 5.393 |
| e | € 4.280,30 | € 4.236 | € 4.845 | € 5.164 | € 5.491 |
| f | € 4.359,16 | € 4.314 | € 4.935 | € 5.259 | € 5.592 |
| g | € 4.430,17 | € 4.385 | € 5.015 | € 5.345 | € 5.683 |
| **V** a | € 4.503,78 | € 4.457 | € 5.098 | € 5.433 | € 5.777 |
| b | € 4.661,49 | € 4.614 | € 5.277 | € 5.624 | € 5.980 |
| c | € 4.808,67 | € 4.759 | € 5.443 | € 5.801 | € 6.169 |

| Groep en Klasse | per 01-07-2024(inclusief APC verhoging van 0,870%) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ***Basis Maandsalaris nieuw*** | ***Dagdienst*** | ***2-ploegendienst*** | ***3-ploegendienst*** | ***5-ploegendienst*** |
| | ***(ma t/m vr)*** | ***(ma t/m vr)*** | ***(ma t/m vr)*** | ***(ma t/m vr)*** | ***(ma t/m vr)*** |
| | | ***0%*** | ***13,20%*** | ***20,64%*** | ***28,28%*** |
| **I** a | € 2.439,23 | € 2.439 | € 2.761 | € 2.943 | € 3.129 |
| **I** b | € 2.581,27 | € 2.581 | € 2.922 | € 3.114 | € 3.311 |
| **I** c | € 2.732,00 | € 2.732 | € 3.093 | € 3.296 | € 3.505 |
| **I** d / **II** c | € 2.891,54 | € 2.892 | € 3.273 | € 3.488 | € 3.709 |
| **I** e / **II** d | € 3.060,37 | € 3.060 | € 3.464 | € 3.692 | € 3.926 |
| **I** f / **II** e | € 3.239,11 | € 3.239 | € 3.667 | € 3.908 | € 4.155 |
| **I** g / **II** f | € 3.428,35 | € 3.428 | € 3.881 | € 4.136 | € 4.398 |
| / **II** g | € 3.628,45 | € 3.628 | € 4.107 | € 4.377 | € 4.655 |
| **III** a | € 3.840,29 | € 3.840 | € 4.347 | € 4.633 | € 4.926 |
| b | € 3.885,39 | € 3.885 | € 4.398 | € 4.687 | € 4.984 |
| c | € 3.930,48 | € 3.930 | € 4.449 | € 4.742 | € 5.042 |
| **IV** a | € 3.988,81 | € 3.989 | € 4.515 | € 4.812 | € 5.117 |
| b | € 4.047,14 | € 4.047 | € 4.581 | € 4.882 | € 5.192 |
| c | € 4.153,18 | € 4.153 | € 4.701 | € 5.010 | € 5.328 |
| d | € 4.240,64 | € 4.241 | € 4.800 | € 5.116 | € 5.440 |
| e | € 4.317,54 | € 4.318 | € 4.887 | € 5.209 | € 5.539 |
| f | € 4.397,08 | € 4.397 | € 4.977 | € 5.305 | € 5.641 |
| g | € 4.468,72 | € 4.469 | € 5.059 | € 5.391 | € 5.732 |
| **V** a | € 4.542,96 | € 4.543 | € 5.143 | € 5.481 | € 5.828 |
| b | € 4.702,05 | € 4.702 | € 5.323 | € 5.673 | € 6.032 |
| c | € 4.850,50 | € 4.851 | € 5.491 | € 5.852 | € 6.222 |

## Bijlage II Enkel verhoogd taakloonartikelen

a) Bij arbeid in de artikelen:

aluminiumsulfaat (tenzij in gaaf fust)
amaril (los gestort)
banden (oude)
bariet (in papieren zakken)
beenderzwart
bitumen (onverpakt)
bleekpoeder (chloorkalk, in zakken)
blikafval
borax (in poedervorm, verpakt in jute zakken)
cacaokoeken, -cakes, -schilfers en schroot
calciumcarbonaat (in poedervorm, verpakt in papieren zakken)
calciumchloriet (idem)
celite
cement (in zakken of vaten)
cementzakken (gebruikte)
ceramische grondstoffen (bentonite, chinaklei, pottenbakkersklei, e.d.)
cokes
damwanden (ijzeren, geteerd)
divi-divi
duigen (gebrande)
erts (anders dan in zakken)
ferro-mangaanerts
filteraarde
gaplekmeel
garnalen (in balen)
gember (in lekkende vaten)
gips
gortebloem
heipalen
hoorn (met vleesresten, los of in zakken)
hout (gezaagd, niet gepaketteerd, stuwen in schip, wagon of op auto)
huiden (droge)
irakgerst (los gestort)
kapzakken (bij balen t/m 80 kg)
(alleen binnenboordploegen, die na ontvangen opdracht van een zogenaamde “tafel” af zakgoed op de schouders wegdragen[5])
keien
kiezelfloer
kinabast[6]
kinabast (in poedervorm)
kippenvoer
klipvis (in bundels)

kokosdoppen (fijn gemalen, in jute zakken)
kolen

[5] Wanneer bij het kapzakken artikelen worden verwerkt, waarvoor verhoogd taakloon wordt toegekend, ontvangt de werknemer deze vergoeding boven die welke voor het kapzakken wordt gegeven. Deze vergoeding wordt ook gegeven voor het op de schouders wegdragen van bevroren of gekoeld vlees.

[6] Wanneer dit artikel echter in een betere verpakking aankomt, zal de toekenning ervan opnieuw worden bezien.

koperafval (onverpakt) met uitzondering van munitiehulzen
kopergroen (in zakken)
kopra (los gestort)
koprakoeken of –cake
lithopone
lompen (vuile, geen gedragen kleren)
looistof (in poedervorm)
magnesiet (in zakken)
magnesiumchloriet verpakt in papieren zakken
magnesiumdioxyde (in zakken)
mangaanerts (in zakken)
mijnstutten
naftaline
nikkel- en koperresidu (met olieresten)
noriet (in jute of papieren zakken)
olie, vetten en vetzuren (in lekkende kisten, vaten of drums; uitsluitend voor werknemers werkzaam in ruim en lichter)
palmolie (in lekkende vaten)
papierhout
potas (in zakken)
puimsteen (gemalen)
radiatoren (oude)
rubber (onverpakt, indien gestuwd met toevoeging van losse talkpoeder of indien bestreken met afgevend antikleefmiddel)
soda (in zakken)
sodex (in zakken)
stenen (los, met de hand te verwerken)
stokvis
suiker (ruwe)
talkpoeder
teer (in lekkende vaten)
telefoonpalen (geschild)
titaandioxyde-, concentraat (in papieren zakken)
titaandioxyde (in papieren zakken)
toonaarde (in poedervorm)
traan (in lekkende kisten)
tras (in zakken)
verfstoffen (in poedervorm, anders dan in vaten of drums)
vis (verse)
visafval
visgraten
vleesmeel
vuurklei
wollastonite (veldspaat)
ijzer (ijzerroest, slakken, giet-, half-, piek-, spijker- en sprotijzer uitsluitend voor schep- en raapwerk)
zinkas
zinkoxyde (in doorstuivend fust)
zout (onverpakt)
zwartsel
zwavel (in blokken)

b) Alsmede de navolgende schilfers en schroten (expellers en extractions)

babacumeel, -schilfers
cassavewortelen
grondnotenkoekmeel, -schilfers, -schroot
katoenzaadpittenmeel, -schilfers, -schroot
koprakoekmeel, -schilfers, -schroot
lijnzaadkoekmeel, -schilfers, -schroot
maïs (gehakte, hominy chop)
maïskiemmeel
maïsmeel
maïsvoermeel
maniokmeel
maniokschilfers, -chips
negerzaadschilfers
palmpittenschroot
raapzaakschilfers
rijstvoermeel, -zemelen (ricebran)
sesamkoekschilfers
sojameel (in zakken)
sojaschroot (sojabean screening)
tapiocachips, -meel, -schilfers, -schroot, -wortelen
zonnebloempittenmeel, -schilfers, -schroot

Dubbel verhoogd taakloonartikelen

ammoniumnitraat (onvermengd)
asfalt (onverpakt)
asfaltpoeder (in jute zakken)
beenderen (voorzover niet gereinigd en/of niet stankvrij)
bloed en bloedmeel (in doorstuivend fust)
cacao (in bulk)
caustic soda (in balen of lekkende drums)
dwarsliggers (houten, geteerd of gecreosoteerd)
gasroet
gilsoniet (los of in beschadigd fust)
glasscherven
grafiet- en potlood (in poedervorm in zakken)
hoefmeel
hoornmeel
hout pellets
huiden (natte, in bundels)
huiden (natte, losse vellen, al dan niet gevouwen, niet gebundeld)
kapzakken (bij balen zwaarder dan 80 kg overeenkomstig het onder “enkel verhoogd taakloon” hieromtrent bepaalde)
leer (gebrand)
leermeel
levermeel (in doorstuivend fust)
magnesiet (los)
maïs
mangaanerts (gestort, indien gelost met bakken)
mowrahmeel
naftaline (ruwe, in slechte, gescheurde zakken)

pek (onverpakt)[7]
prikkeldraad (onverpakt)
rijst
roet (in vaten of zakken)
roodaarde (ijzeroxyderood)
thomasslakkenmeel
vetkanen
visgratenmeel
visguano
vismeel
vleeskoeken
ijzer (oud) of schroot (uitsluitend voor raap- en schepwerk)
zwavelpoeder (in zakken)

Derivaten

losgestort en bestemd voor de veevoerder industrie bij verwerking met machinale inrichtingen bruggen en kranen, elevatoren en pneumaten.

[7] Dit product mag alleen worden verwerkt gedurende perioden dat de zon niet schijnt.

## Bijlage III: Senioren FIT-regelingen

Cao-partijen geven gezamenlijk invulling aan het ouderenbeleid. Het gaat er daarbij o.m. om dat iedere werknemer op een 'gezonde' manier kan toe groeien naar het moment van uittreden. De cao kent een tweetal FIT- regelingen, namelijk één voor de geboortejaren 1950 t/m 1959 en één voor de geboortejaren 1960 t/m 1969.
Werknemers uit beide groepen komen altijd in aanmerking voor de standaardregeling en kunnen individueel kiezen voor de Plus-regeling, tenzij het een werknemer betreft die gebruikmaakt van de tijdelijke regeling ESMW als bedoeld in Bijlage IV. Voor hem geldt het bepaalde in bijlage IV.

Nadrukkelijk zij vermeld dat de Fit regelingen onder voorbehoud zijn van de door de werkgever te ontvangen bijdragen van zowel STIVU als SVBPVH.

### FIT-Regelingen voor de geboortejaren 1950 t/m 1959

| Omschrijving | Inhoud | Opmerkingen |
|---|---|---|
| Doelgroep | Geboortejaren 1950 t/m 1959 | |
| Startmoment | 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd en bij gebruikmaking van de Plusregeling kan dit vanaf 60 jaar, | 3 maanden voor ingangsdatum regeling aanmelden |
| Tijdsduur | 5 jaar | |
| Standaardregeling voor alle werknemers | 5 jaar 80% werken, 100% salaris en 100% pensioenopbouw | |
| Naar keuze Plus-regeling | 2,75 jaar 80% werken, 100% salaris en 100% pensioenopbouw en aansluitend 2,25 jaar 60% werken, 100% salaris en 100% pensioenopbouw | |
| Ingang pensioen | Na afloop van FIT-regeling volgt uitdiensttreding en dient het pensioen in te gaan.<br>Indien de werknemer bij de Plus-regeling vanaf 60 jaar gebruik maakt van de FIT-regeling, eindigt het dienstverband bij 65 jaar. | 6 maanden voor ingangsdatum pensioen melden bij pensioenverzekeraar |
| Overwerk gedurende FIT-regeling | Niet toegestaan tijdens Plus-regeling | |
| Andere werk(gever) | Niet toegestaan voor AOW-leeftijd | |
| FIT-dagen | Vaststellen in overleg | |

| | | |
|---|---|---|
| | tussen werkgever en werknemer; cao-partijen zijn akkoord met flexibiliteit i.v.m. roostermatigheid gedurende het tijdvak dat de standaardregeling geldt (niet bij Plus-regeling). | |
| Feestdagen | Indien in een werkweek sprake is van een feestdag valt de Fit-dag op die betreffende feestdag. (In de plus-regeling kan sprake zijn van twee Feestdagen en twee Fit-dagen; Kerstdagen). | |
| Jubileumuitkeringen tijdens FIT-regeling | Blijven gebaseerd op arbeidsomvang direct voor gebruik FIT-regeling. | |
| Financiering standaardregeling | De standaardregeling wordt gefinancierd door werkgever en werknemer.<br>De werknemer levert hiertoe per jaar vrije dagen in:<br>• 6 á 7 bovenwettelijke vakantiedagen van art A23<br>• 3 vakantiedagen wegens diensttijd of leeftijd van art. A24<br>• Leeftijdsdagen uit art. A24<br>• 11 ADV dagen uit art. B2<br>De werknemer heeft bij gebruik van de FIT-regeling 20 wettelijke vakantiedagen en 5 vrije dagen uit de 2% regeling | De werknemer levert over een tijdvak van 5 jaar in totaal 45 leeftijdsdagen in:<br>1ste jaar 0;<br>2de jaar 5;<br>3de jaar 10;<br>4de jaar 15;<br>5de jaar 15 dagen. |
| Financiering Plus-regeling | De Plus-regeling wordt gefinancierd door werkgever en STIVU en SVBPVH.<br>. | Indien STIVU en/of SVBPVH haar bijdrage vermindert of beëindigt zullen cao-partijen in overleg gaan en de regeling aanpassen aan de nog aanwezige financieringsbron(en).<br><br>Bij de Plus-regeling geldt dat indien de werknemer met 65 jaar met pensioen gaat, hij 11 |

| | | |
|---|---|---|
| | | stimuleringsdagen (gedurende 2,75 jaar 4 dagen per jaar) ontvangt. |
| Dienstjarenpremie | De werknemer bij deelname aan de Plus-regeling kan in aanmerking komen voor een Dienstjarenpremie. | Zie website SVBPVH onder Stap 4A (www.havenpensioen.nl). |
| Voorwaarden | Deelnemer moet voldoen aan de reglementen van STIVU en SVBPVH voor deelname aan de Plus-regeling. | Op te vragen via HR of te vinden op de website van de Stichtingen. |
| Ploegendienst | Er wordt terughoudend omgegaan met het toekennen van de FIT-regeling in combinatie met een 5 ploegendienst. | 5-Ploegendienst medewerkers kennen minder vrije tijdsrechten (zoals 11 adv-dagen) waarmee de regeling wordt gefinancierd. |

**Senioren FIT Regelingen voor de geboortejaren 1960 t/m 1969**

| Omschrijving | Inhoud | Opmerkingen |
|---|---|---|
| Doelgroep | Geboortejaren 1960 t/m 1969 | |
| Startmoment | 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd en bij gebruikmaking van de Plus-regeling kan dit vanaf 60 jaar, | 3 maanden voor ingangsdatum regeling aanmelden |
| Tijdsduur | 5 jaar | |
| Standaardregeling voor alle werknemers | 5 jaar 80% werken, 100% salaris en 100% pensioenopbouw | |
| Naar keuze Plus-regeling | Partijen overleggen over de financiering en daarvan afgeleide tijdsduur van de regeling: 60% werken, 100% salaris en 100% pensioenopbouw. | |
| Ingang pensioen | Na afloop van FIT-regeling volgt uitdiensttreding en dient het pensioen in te gaan.<br>Bijvoorbeeld: indien de werknemer bij de Plus-regeling vanaf 60 jaar | 6 maanden voor ingangsdatum pensioen melden bij pensioenverzekeraar |

| | | |
|---|---|---|
| | gebruik maakt van de FIT-regeling, eindigt het dienstverband bij 65 jaar. | |
| Overwerk gedurende FIT-regeling | Niet toegestaan tijdens Plus-regeling. | |
| Andere werk(gever) | Niet toegestaan voor AOW-leeftijd | |
| FIT-dagen | Vaststellen in overleg tussen werkgever en werknemer; cao-partijen zijn akkoord met flexibiliteit i.v.m. roostermatigheid gedurende het tijdvak dat de standaardregeling geldt (niet bij de Plus-regeling) | |
| Feestdagen | Indien in een werkweek er sprake is van een feestdag dan valt de Fit-dag op die betreffende feestdag. (In de Plus-regelingen kan sprake zijn van twee Feestdagen en twee Fitdagen: Kerstdagen). | |
| Jubileumuitkeringen tijdens FIT-regeling | Blijven gebaseerd op arbeidsomvang direct voor gebruik FIT-regeling. | |
| Financiering standaardregeling | De standaardregeling wordt gefinancierd door werkgever en werknemer.<br>De werknemer levert hiertoe per jaar vrije dagen in:<br>• 6 á 7 bovenwettelijke vakantiedagen van art A23<br>• 3 vakantiedagen wegens diensttijd of leeftijd van art. A24<br>• Leeftijdsdagen uit art. A24<br>• 11 ADV dagen uit art. B2<br>De werknemer heeft bij gebruik van de FIT-regeling 20 wettelijke vakantiedagen en 5 vrije dagen uit de 2% regeling | De werknemer levert over een tijdvak van 5 jaar in totaal 45 leeftijdsdagen in:<br>1ste jaar 0;<br>2de jaar 5;<br>3de jaar 10;<br>4de jaar 15;<br>5de jaar 15 dagen. |
| Financiering Plus-regeling | De Plus-regeling wordt gefinancierd door werkgever en STIVU en SVBPVH. | Indien STIVU en/of SVBPVH haar bijdrage vermindert of beëindigt |

| | | |
|---|---|---|
| | . | zullen cao-partijen in overleg gaan en de regeling aanpassen. aan de nog aanwezige financieringsbron(en). |
| Voorwaarden | Deelnemer moet voldoen aan de reglementen van STIVU en SVBPVH voor deelname aan de Plus-regeling | Op te vragen via HR of te vinden op de website van de Stichtingen. |
| Ploegendienst | Er wordt terughoudend omgegaan met het toekennen van de FIT-regeling in combinatie met een 5 ploegendienst. | 5-Ploegendienst medewerkers kennen minder vrije tijdsrechten (zoals 11 adv-dagen) waarmee de regeling wordt gefinancierd. |

Noot bij art A24
Indien de werknemer gebruik gaat maken van de FIT-regeling of de regeling ESMW als bedoeld in bijlage IV, wordt verondersteld dat de vrije dagen uit dit artikel zijn vervallen.

*Historie:*
*Uitsluitend ter herinnering aan hoe in 2012 de beschikbare en benodigde dagen zijn berekend, hieronder de destijds gehanteerde berekening.*
*In de cao met looptijd 1 januari 2016 tot en met 31 december 2018 staat in bijlage 5 vermeld onder welke voorwaarden met ingang van 1 januari 2013 de toenmalige Senioren Fit regeling werd gestart. Onder meer via het volledig laten vervallen van de, tot en met 31 december 2012 in artikel B 25 aangegeven maatregelen ter verlichting van werkzaamheden; daarom is dit artikel B25 met ingang van 1 januari 2013 in zijn geheel uit de cao geschrapt.*

**Overzicht beschikbare / benodigde dagen regeling duurzame inzetbaarheid controlesector**

| Cao-artikel | 1ejaar | 2ejaar | 3ejaar | 4ejaar | 5ejaar | (tot aan AOW-gerechtigde leeftijd) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A27 dgn.Leeftijd/diensttijd | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| A28 dgn. 61/64 jaar (90%) | - | 5 | 10 | 15 | 15 | | |
| B25 voorzieningen 60/64 | - | - | - | - | 46 | | |
| A26 vakantiedagen | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | | |
| B2 ADV-dagen | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | | |
| A32 Feestdagen (ma/vr) | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | | |
| Totaal | 46 | 51 | 56 | 61 | 107 | | |
| AF: wettelijke vakantiedagen | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | totaal | totaal (incl.SF regeling) |
| Resteert | 26 | 31 | 36 | 41 | 87 | 221 | 221 |
| Benodigd: | 24 | 48 | 48 | 48 | 48 | 216 | 312 |
| Tekort / Over | +2 | -17 | -12 | -7 | +39 | +5 | -91 |
| Deelname senioren fit | - | - | - | 48 | 48 | | 96 |
| Af:pro rata vak.dag/adv-dgn | - | - | - | 7,5 | 7,5 | | -15 |
| Tekort | | | | | | | -10 |

Barendrecht, 29-11-2012
PS / beschikbare/benodigde dagen duurzame inzetbaarheid

## Bijlage IV Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)

Vanaf 1 januari 2021 maakt tijdelijke vrijstelling van de RVU-heffing het mogelijk om, binnen de fiscale voorwaarden aanvullende afspraken te maken met werknemers over eerder uittreden c.q. ESMW. De tijdelijke (fiscale) maatregel is bedoeld om voor de korte termijn het mogelijk te maken om oudere werknemers tegemoet te komen die, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun beroep, niet in staat zijn om werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken.

Partijen zijn overeengekomen om uitvoering te geven aan een tijdelijke regeling ESMW. Via deze regeling krijgen cao-werknemers werkzaam in zware beroepen en geboren vanaf 1 januari 1960 tot en met 30 september 1961 de mogelijkheid om *op vrijwillige basis* eerder te stoppen met werken (betreft 3 personen). Bij de definitieve uitwerking geldt dat voldaan wordt aan de fiscale regels zoals bedoeld met vrijstelling van de RVU-heffing. Een en ander dusdanig dat werkgever geen fiscale boete hoeft te betalen.

Partijen zijn overeengekomen om uitsluitend en alleen voor de cao-werknemer die geboren is binnen het tijdvak vanaf 1 januari 1960 tot en met 30 september 1961 en werkzaam in een zwaar beroep, op basis van onderstaande richtlijn een ESMW voorziening aan te bieden. Indien en voor zover de Overheid de tijdelijke vrijstelling van de RVU-heffing verlengt, dan zullen partijen overeenkomstig deze verlenging overleggen over toepassing van ESMW voor werknemers geboren in oktober 1961 e.v.

**Seniorenregelingen 1960-1961: ESMW Regeling en Senioren FIT Regeling**
Werknemers geboren op of na 1 januari 1960 en vóór 1 oktober 1961 krijgen, op vrijwillige basis, de mogelijkheid bij 100% zwaar werk:

a. Op 64,5 jaar minder te gaan werken door gebruik te maken van een Senioren FIT Regeling op basis van 80% werken, 100% salaris en 100% pensioenopbouw;
b. Op 65 jaar uit dienst te treden (ESMW-Regeling) met een maandelijkse uitkering van het RVU vrijgesteld bedrag (€ 2.182,-- niveau 2024) en een compensatie voor de pensioenpremie van € 17.000 per jaar, beiden uiterlijk tot de AOW-datum;
c. Facultatief de mogelijkheid te hebben om het opgebouwde pensioen met een latere pensioenrichtleeftijd te vervroegen naar de 65-jarige leeftijd. De werkgever faciliteert en financiert eenmalig bij keuze voor een ESMW-Regeling en/of een Senioren Fit Regeling een gesprek met een externe pensioenadviseur, die een indicatie verstrekt van te verwachten pensioenen.

Onderstaande voorwaarden zijn aan de ESMW-Regeling verbonden:

a. De mate van zwaar werk wordt bepaald door de persoonlijke gegevens van de deelnemer in te vullen in het Eerder Stoppen Met Werken Model (ESMW Model). De uitkomst van het model geeft het percentage zwaar werk ten behoeve van de deelnemer aan;
b. Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging van 24 maanden tot aan de AOW leeftijd[8];
c. Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur van 24 evenredig bepaald, dus bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van 24 maanden is 12 maanden (ESMW vanaf 66 jaar);

d. En bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de ESMW-Regeling in combinatie met de Senioren FIT Regeling tussen 64,5 en 65 jaar;
e. Mocht een deelnemer voor toetreding tot de Senioren FIT Regeling op 64,5 jaar reeds parttime werken, dan worden de bedragen voor het RVU vrijgesteld bedrag ((€ 2.182,-- per maand niveau 2024) en een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 per jaar) naar evenredig vastgesteld.

Indien een werknemer niet kan of wil deelnemen aan de combinatie ESMW met een SFR van 0,5 jaar voor de geboortejaren 1960 en 1961 (geboren voor 1 oktober 1961) kan de keuze worden gemaakt voor de bestaande Senioren Fit Regeling voor de geboortejaren 1960-1969.

## Bijlage V: Protocollaire afspraken

**Vacatures:**
In kader van werkgelegenheid in de havens zal bij sollicitaties voor vacatures, bij gebleken geschiktheid voorrang worden gegeven aan kandidaten die de opleiding controleur hebben gevolgd en met goed gevolg hebben afgerond.

**Tussentijds openbreken cao:**
Partijen hebben afgesproken, indien gedurende de looptijd van de cao er op centraalniveau een wijzing in en wet en regelgeving inzake AOW-leeftijd komt, dit wordt aangemerkt als een dusdanige bijzondere omstandigheid dat daarover conform artikel A5 tussen hen wordt gesproken.

**Eerder stoppen met werken (ESMW)**
Vanaf 1 januari 2021 maakt tijdelijke vrijstelling van de RVU-heffing het mogelijk om, binnen de fiscale voorwaarden aanvullende afspraken te maken met werknemers over eerder uittreden c.q. ESMW. Partijen zijn overeengekomen om uitvoering te geven aan een tijdelijke regeling ESMW, gebaseerd op een tijdelijke vrijstelling van de RVU-heffing, binnen de fiscale voorwaarden. Deze door de overheid geboden tijdelijke (fiscale) maatregel is bedoeld om voor de korte termijn het mogelijk te maken om oudere werknemers tegemoet te komen die, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun beroep, niet in staat zijn om werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken. Op grond hiervan hebben cao-werknemers werkzaam in zware beroepen en geboren vanaf 1 januari 1960 tot en met 30 september 1961 de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken (betreft 3 personen).
Partijen zijn overeengekomen om op grond van gelijke afspraken een financiële reservering te starten, gericht op het (financieel) mogelijk maken van ESMW voor de cao-werknemers geboren op of na 1 oktober 1961 tot met 31 december 1969 en werkzaam in een zwaar beroep.

Als hoofdvoorwaarde geldt, dat de regeling niet in strijd is met (fiscale) Wet- en Regelgeving. Een en ander dusdanig dat werkgever geen fiscale boete hoeft te betalen. Omdat hierover nog geen duidelijkheid bestaat, kunnen aan deze reservering of intentie van deze ESMW-afspraken geen rechten worden ontleend. Dat kan uitsluitend aan een definitieve, nog nader vast te stellen regeling.

De waarde van de huidige reservering is jaarlijks bepaald op 1,45% van de cao-loonsom vanaf het kalenderjaar 2024. Mocht vanuit de overheid geen voortzetting komen van de tijdelijke fiscale vrijstelling van de RVU-regeling, dan zullen partijen in overleg treden over hoe deze reservering op een alternatieve wijze kan worden ingezet met het doel ouderen werknemers werkzaam in een zwaar beroep te ondersteunen in het door werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als en voor zover de Overheid de tijdelijke vrijstelling van de RVU-heffing verlengt, dan zullen partijen overeenkomstig deze (fiscale) Wet- en regelgeving overleggen over toepassing van ESMW voor werknemers geboren vanaf oktober 1961 (tot en met december 1969). Voorts zullen partijen bij de start, en vervolgens periodiek de regeling evalueren. Daarbij wordt beoordeeld of de reservering van 1,45% dekkend is, of dat de reservering/financiering moet worden herzien.

**Hoofdkenmerken bij een eventuele ESMW Regeling en Senioren FIT Regeling**
Cao-werknemers werkzaam in een zwaar beroep (geboren op of na 1 oktober 1961 tot en met 31 december 1969) krijgen, op vrijwillige basis de mogelijkheid bij 100% zwaar werk:

a) Op 64,5 jaar minder te gaan werken door gebruik te maken van een Senioren FIT Regeling op basis van 80% werken, 100% salaris en 100% pensioenopbouw;
b) Op 65 jaar uit dienst te treden (ESMW-Regeling) met een jaarlijkse uitkering van het RVU vrijgesteld bedrag (€ 26.184 niveau 2024) en een compensatie voor de pensioenpremie van € 17.000 per jaar, beiden uiterlijk tot de AOW-datum;

c) Facultatief de mogelijkheid te hebben om het opgebouwde pensioen met een latere pensioenrichtleeftijd te vervroegen naar de 65-jarige leeftijd. De werkgever faciliteert en financiert eenmalig bij keuze voor een ESMW-Regeling en/of een Senioren Fit Regeling een gesprek met een externe pensioenadviseur, die een indicatie verstrekt van te verwachten pensioenen.

*O.m. onderstaande voorwaarden zijn aan de ESMW-Regeling verbonden:*

a) De mate van zwaar werk wordt bepaald door de persoonlijke gegevens van de deelnemer in te vullen in het Eerder Stoppen Met Werken Model (ESMW Model). De uitkomst van het model geeft het percentage zwaar werk ten behoeve van de deelnemer aan;
b) Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging van 24 maanden tot aan de AOW leeftijd ***)** ;
c) Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur van 24 evenredig bepaald, dus bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van 24 maanden is 12 maanden (ESMW vanaf 66 jaar);
d) En bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de ESMWRegeling in combinatie met de Senioren FIT Regeling tussen 64,5 en 65 jaar;
e) Mocht een deelnemer voor toetreding tot de Senioren FIT Regeling op 64,5 jaar reeds parttime werken, dan worden de bedragen voor het RVU vrijgesteld bedrag (€ 26.184 per jaar niveau 2024) en een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro per jaar) evenredig vastgesteld.
***)** *De 24 maanden kunnen ook 27 maanden zijn in verband met de opschuiving van de AOW-leeftijd.*

Indien een werknemer niet kan of wil deelnemen aan de combinatie ESMW met een SFR van 0,5 jaar geboren voor 1 oktober 1961 t/m 1969) kan de keuze worden gemaakt voor de bestaande Senioren Fit Regeling voor de geboortejaren 1960-1969.

*Overige voorwaarden:*

a) De regelingen moeten voldoen aan de reglementen van SVBPVH en STIVU.
b) De bijdragen vanuit SVBPVH en STIVU blijven bestaan zoals bekend op de ingangsdatum van de cao. Mocht de bijdrage(n) op enig moment verminderen of vervallen, dan zullen caopartijen in overleg treden.
c) Mocht de fiscale wet- en regelgeving vervallen en of wijzigingen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.

*Praktisch:*

a) Het recht op uitkering eindigt voor het bereiken van de AOW-leeftijd, als de werknemer onverhoopt overlijdt met ingang van de dag na de dag van het overlijden.
b) Tussen werkgever en werknemer wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Dit is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt [onder andere de datum einde arbeidsovereenkomst en de volgens deze richtlijn voor hem geldende voorwaarden en uitkering(en)].
c) Als en voor zover de werknemer in deeltijd werkt en of een uitkering heeft op basis van WGA en/of een IVA, zal bij de toepassing van deze regeling daarmee rekening worden gehouden.
d) Partijen vinden het van belang dat de werknemer die deelneemt aan deze regeling zich bewust is van de (financiële) gevolgen. De werknemer wordt geadviseerd zich, voorafgaand aan de deelname goed te laten voorlichten over deze (financiële) gevolgen.

*Financiering van de regeling*:

a) De regeling wordt gefinancierd door werkgever en werknemer gezamenlijk. Vanaf 2024 geldt een jaarlijkse reservering van 1,45% van de cao-loonsom.
b) De werknemer levert 5 jaren direct voorafgaand aan de datum van einde arbeidsovereenkomst respectievelijk aanvang ESMW, de dagen in, zoals bedoeld in bijlage III van de cao (Senioren Fit Regelingen): *"Noot bij artikel A 24a". (betreft: A. art. 27; A. art 28; B. art 25; A. art 26; B. art 2; en A. art 32 onder aftrek van de wettelijke vakantiedagen)*
   Voor de werknemer die geen gebruikmaakt van deze (ESMW) regeling blijft de Seniorenfit Regeling onverkort bestaan.
c) De werkgever betaalt uitsluitend een uitkering die nooit meer kan bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (voor 2024: € 2.182 bruto per maand c.q. €. 26.184 bruto per jaar).