Collectieve Arbeidsovereenkomst Eurotank Amsterdam B.V.

1 januari 2025 – 31 december 2026

Aldus overeengekomen in 2-voud

Partijen ter ene zijde:

Eurotank Amsterdam B.V., gevestigd te Amsterdam

Getekend te Amsterdam op 18-02-2026

Partijen ter andere zijde:

FNV sector havens, gevestigd te Amsterdam

Getekend te Amsterdam op 18-02-2026

Inhoudsopgave

Hoofdstuk I: Aanhef **5**
Hoofdstuk II: Algemeen **6**
2.1 Uitgangspunten 6
2.2 Definities 6
2.3 Inhouding verschuldigde belastingen en premies 8
2.4 Werkingssfeer, looptijd en verlenging, en naleving van de CAO 8
2.5 Algemene verplichtingen van de werkgever 8
2.6 Algemene verplichtingen van de Vakbond 9
2.7 Algemene verplichtingen van de werknemer 9
2.8 Veiligheid en milieu 10
2.9 Geschillen en hardheidsclausule 10
Hoofdstuk III: In- en uitdiensttredingen **11**
3.1 Indiensttreding 11
3.2 Uitdiensttreding 11
Hoofdstuk IV: Functies **13**
4.1 ORBA-systematiek 13
4.2 Nieuwe functies 13
4.3 Functiegroep 13
Hoofdstuk V: Inkomen **14**
5.1 Salaris 14
5.2 Functioneren en Beoordeling 14
5.3 Promotie en overplaatsing 15
5.4 Indexering 15
Hoofdstuk VI: Arbeidstijd en dienstrooster **16**
6.1 Algemeen 16
6.2 Rooster en werktijden 16
6.3 Terugkomdagen 16
6.4 Aanvullende bepalingen 16
Hoofdstuk VII: Toeslagen **17**
7.1 Brevetten 17
7.2 Vergoedingen onregelmatige CS rooster 17
7.3 Vergoedingen consignatiedienst 17
7.4 Vervangingstoeslag 18
Hoofdstuk VIII: Toeslagen voor de volcontinu-dienst **19**
8.1 Toeslag volcontinudienst 19
8.2 (Tijdelijke) overgang van dagdienst naar volcontinudienst 19
8.3 Overgang van volcontinudienst naar dagdienst 19
Hoofdstuk IX: Feestdagen **21**
9.1 Definitie 21
9.2 Werken op feestdagen 21
9.3 Opname vervangende dagen 21
Hoofdstuk X: Overuren **22**
10.1 Algemeen 22
10.2 Toeslagen voor overwerk 22
Hoofdstuk XI: Vakantie **23**

11.1 Vakantiedagen ... 23
11.2 Vakantietoeslag ... 24
11.3 Bijzonder Verlof en Kort Verzuim ... 24
Kort Verzuim: ... 25
Hoofdstuk XII: Opleidingen en vergoedingen ... 26
12.1 Opleidingen en studiekostenvergoeding ... 26
12.2 Woon - werkvergoeding ... 27
12.3 Vergoeding zakelijke kilometers ... 27
12.4 Maaltijdvergoeding ... 27
Hoofdstuk XIII: Werk en sociale zekerheid ... 28
13.1 Wat te doen bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid ... 28
13.2 Reïntegratie werkgever en werknemer ... 30
13.3 Salarisdoorbetaling gedurende ziekte en/of arbeidsongeschiktheid ... 30
13.4 WGA-premie ... 32
13.5 WIA/WGA-hiaat verzekering ... 32
13.6 Collectieve zorgverzekering ... 32
13.7 Uitkering bij overlijden ... 33
13.8 Pensioen ... 33
13.9 Seniorenregeling: ESMW en Senior FIT Regeling ... 33
13.10 Ongevallenverzekering ... 36
Hoofdstuk XIV: Werkgelegenheid ... 37
Hoofdstuk XV: Onderneming en vakbond ... 39
15.1 Algemeen ... 39
15.2 Werkgeversbijdrage vakbond FNV ... 39
15.3 Vakbondscontributie ... 39
15.4 Stichting Veilige Haven / Veiligheids Certificaat Havens ... 40
Bijlage A: Functieraster Eurotank Amsterdam B.V. ... 41
Bijlage B: Salaristabel Eurotank Amsterdam B.V. (exclusief volcontinutoeslag) ... 43
Bijlage C: Bijzondere arbeidsvoorwaarden ... 44
Bijlage D: Collectieve bonusregeling ... 45
Bijlage E: Schematische weergave ESMW / Senior FIT Regeling ... 46
Bijlage F: Zwaarwerkmodel FNV / Eurotank Amsterdam ... 47

Hoofdstuk I: Aanhef

De ondergetekenden:

1. Eurotank Amsterdam B.V., gevestigd te Amsterdam, enerzijds

2. FNV, sector Havens, gevestigd te Utrecht, anderzijds

verklaren hierbij met elkaar het volgende te zijn overeengekomen:

Hoofdstuk II: Algemeen

2.1 Uitgangspunten

Eurotank Amsterdam wil beschouwd worden als een aantrekkelijke werkgever die goede arbeidsomstandigheden en goede en marktconforme arbeidsvoorwaarden biedt in een uitdagende en aantrekkelijke werkomgeving, waar aandacht is voor het individu.

Eurotank Amsterdam is een kwaliteitsbedrijf en streeft naar een reputatie waarin Eurotank Amsterdam staat voor hoogwaardige service, hoge normen op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu en een maximale klanttevredenheid.
In dit kader investeert Eurotank Amsterdam continu in veiligheid, efficiëntie en effectiviteit en vooral ook in de ontwikkeling en ontplooiing van mensen, met als doel een duurzaam winstgevend bedrijf te zijn en te blijven waar mensen met plezier werken.

Deze uitgangspunten zijn richtinggevend bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden van degenen die bij Eurotank Amsterdam werken en onder deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen.

2.2 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

2.2.1 CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel van Eurotank Amsterdam.
2.2.2 Werkgever	Eurotank Amsterdam, partij te ener zijde.
2.2.3 Vakbond	FNV, sector Havens , partij te andere zijde.
2.2.4 Werknemer	Werknemer of werkneemster in de zin van artikel 7:610 BW, waarvan de functie met behulp van de ORBA® methode van functieonderzoek is ingedeeld in een functiegroep vallende onder deze CAO en die in dienst is bij Eurotank Amsterdam waarop deze CAO van toepassing is verklaard.
2.2.5 Basisuurloon	Het contractuele maandsalaris (exclusief eventuele toeslagen) gedeeld door 174[1]uur voor de dagdienst en 137[2] uur voor volcontinudienst.
2.2.6 BW	Burgerlijk Wetboek.
2.2.7 CBS Prijsindexcijfer	Het door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde indexcijfer van de consumentenprijsindex alle huishoudens afgeleid (CPI afgeleid), waarbij 2006 = 100.
2.2.8 Dag	Kalenderdag (van 0:00 uur tot 24:00 uur).

[1] Berekening: 261 werkdagen van 8 uur, per jaar, gedeeld door 12 maanden
[2] Berekening: 31,59 uren per week, x 52 weken, gedeeld door 12 maanden

2.2.9 Partner	- degene met wie de werknemer gehuwd is, dan wel - degene met wie de werknemer krachtens de Wet Geregistreerd Partnerschap een geregistreerd partnerschap heeft, dan wel - degene met wie de werknemer een notarieel samenlevingscontract heeft afgesloten.
2.2.10 Functiegroep	Een verzameling van functies, die qua zwaarte van taken en verantwoordelijkheden vergelijkbaar zijn en met behulp van de ORBA® methode van functieonderzoek in één groep zijn ingedeeld. De puntenrange per functiegroep is opgenomen in bijlage A van deze CAO. Met elke functiegroep correspondeert tevens een salarisband, op basis waarvan de beloning per functiegroep wordt vastgesteld.
2.2.11 Human Resources (HR)	De personeelsfunctionaris of personeelsafdeling die verantwoordelijk is voor de ondersteuning van de werknemer en zijn leidinggevende in het kader van zijn arbeidsovereenkomst met Eurotank Amsterdam.
2.2.12 Maand	Een kalendermaand.
2.2.13 Leidinggevende	Degene aan wie de werknemer rechtstreeks rapporteert, meestal het hoofd van de afdeling waar hij werkt.
2.2.14 Salaris	*Jaarsalaris*: het contractuele bruto jaarsalaris, bestaande uit 12 maandsalarissen + 8,33% vakantietoeslag, exclusief toeslagen. *Basis maandsalaris*: het contractuele bruto maandsalaris zonder toeslagen, zoals dat voor de werknemer is vastgesteld. *Toeslagen*: toeslagen op het contractuele salaris, toegekend vanwege additionele werkzaamheden zoals overwerk of bijzondere werkpatronen zoals volcontinudienst. *Salarisband*: de bij een functiegroep behorende salarisruimte, welke voor elke salarisband wordt gedefinieerd door een ondergrens en een bovengrens. *Maandinkomen*: het contractuele bruto maandsalaris inclusief vaste toeslagen zoals die voor de werknemer is vastgelegd.
2.2.15 Uitzendkracht	Een werknemer of werkneemster die door een uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld aan Eurotank Amsterdam conform de bepalingen van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid voor werkzaamheden vallende binnen een van de functiegroepen vallende onder deze CAO, en waarbij een leidinggevende van Eurotank Amsterdam vervolgens toezicht houdt en leiding geeft aan de uitzendkracht.
2.2.16 Vakantiedagen	Vakantiedagen in de zin van artikel 7:634 BW.
2.2.17 Week	Een tijdvak van 7 kalenderdagen, aanvangende op maandag 0:00 uur.
2.2.18 WIA	De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, mede omvattende de WGA (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten) en de IVA (regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidongeschikten).

2.3 Inhouding verschuldigde belastingen en premies

Tenzij nadrukkelijk anders bepaald, zijn alle in deze CAO genoemde bedragen bruto en zullen bij uitbetaling de daarover verschuldigde belastingen en premies worden ingehouden.

2.4 Werkingssfeer, looptijd en verlenging, en naleving van de CAO

2.4.1 Deze CAO is van toepassing op de werknemers van Eurotank Amsterdam van wie de functie is ingedeeld in een van de in deze CAO opgenomen functiegroepen zoals genoemd in bijlage A of een nieuw te vormen functie welke tot het functieraster zal worden toegevoegd tot een maximum van 215 ORBA-punten.

2.4.2 Deze overeenkomst is aangegaan voor een tijdvak van twee jaar, ingaande 1 januari 2025 en zal eindigen op 31 december 2026.

2.4.3 Deze overeenkomst kan opgezegd worden via e-mail. Er dient een ontvangstbevestiging over en weer gestuurd te worden.

2.4.4 Indien geen der partijen de overeenkomst uiterlijk drie maanden voor het einde van het onder lid 2 bedoelde tijdvak heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met één jaar te zijn verlengd en zo vervolgens.

2.4.5 Het toezicht op de juiste uitvoering van deze overeenkomst zal worden toevertrouwd aan het Vakbonds Afdelings Bestuur en de Ondernemingsraad.

2.4.6 Indien en voor zover tijdens de duur van deze CAO in overleg tussen de regering en de sociale partners wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van deze CAO ten aanzien van de voor de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal kunnen worden getroffen om een en ander met inachtneming van de dan geldende spelregels te realiseren.

2.5 Algemene verplichtingen van de werkgever

2.5.1 Eurotank Amsterdam is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de organisatie en al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

2.5.2 De werkgever is verplicht met de werknemer een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze overeenkomst van toepassing wordt verklaard, en hem van deze overeenkomst een exemplaar uit te reiken.

2.5.3 De werkgever verbindt zich geen actie te voeren of te bevorderen, welke ten doel heeft wijziging in deze overeenkomst te brengen.

2.6 Algemene verplichtingen van de Vakbond

2.6.1 De Vakbond verbindt zich ten aanzien van de werknemers voor wie deze overeenkomst is aangegaan, geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of bevorderen.

2.6.2 De Vakbond verbindt zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, geen actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.

2.7 Algemene verplichtingen van de werknemer

2.7.1 De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2.7.2 De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. De werknemer is gehouden datgene te doen wat van hem verlangd kan worden ter bevordering van goede en veilige arbeidsomstandigheden. Mede in dit kader is de werknemer verantwoordelijk voor handhaving van orde, veiligheid, moraliteit, reinheid, een goede sfeer in het bedrijf en is hij gehouden de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens Eurotank Amsterdam gegeven, na te leven.

2.7.3 De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze overeenkomst en het Terminal Reglement van toepassing worden verklaard.

2.7.4 De werknemer is gehouden zich naar de regels van deze overeenkomst en van het Terminal Reglement te gedragen.

2.7.5 Correspondentie, aantekeningen, tekeningen en dergelijke die betrekking hebben op bedrijfszaken, zijn het eigendom van de werkgever; bij beëindigen van het dienstverband zal de werknemer alle in zijn bezit zijnde exemplaren daarvan bij de werkgever inleveren.

2.7.6 De werknemer mag zonder voorafgaande schriftelijk goedkeuring van Eurotank Amsterdam geen betaalde werkzaamheden aanvaarden of verrichten voor zover zij in strijd kunnen zijn met het vervullen van zijn functie of met de belangen van Eurotank Amsterdam.

Wel acht Eurotank Amsterdam het een goede zaak wanneer de werknemer buiten werktijd activiteiten ontplooit in het kader van maatschappelijk betrokkenheid. Ook dan is werknemer echter wel gehouden om het verrichten van dergelijke nevenactiviteiten, indien zij gehonoreerd worden, schriftelijk aan Eurotank Amsterdam te melden.

Indien de nevenactiviteiten (gehonoreerd of niet-gehonoreerd) op enigerlei wijze de belangen van de organisatie kunnen raken, is voorafgaande schriftelijk toestemming van Eurotank Amsterdam vereist. Alleen indien er een gerede kans bestaat dat deze nevenactiviteiten de belangen van Eurotank Amsterdam onevenredig zouden kunnen treffen, zal de werknemer geen toestemming krijgen voor deze nevenactiviteiten.

2.7.7 In overeenstemming met de VTTI Code of Conduct mag de werknemer nooit geld, diensten of andere beloningen van derden aannemen in verband met zijn werkzaamheden voor Eurotank Amsterdam. Indien de werknemer van klanten, leveranciers of andere externe derden zakelijke geschenken van een geringe zakelijke waarde ontvangt, dient hij dit aan zijn leidinggevende te melden en mag hij het geschenk pas na diens uitdrukkelijke goedkeuring behouden.

De leidinggevende kan bepalen dat geschenken niet persoonlijk behouden mogen worden, maar binnen de afdeling of het organisatieonderdeel worden verdeeld.

2.8 Veiligheid en milieu

2.8.1 Daar de behartiging van de bedrijfsveiligheid voor werkgever en werknemer een punt van centraal en uitzonderlijk belang is, zullen de Vakbonden al het mogelijke doen om de werkgever te steunen in zijn pogen de werknemer gedegen begrip voor een veilige sfeer van leven en werken bij te brengen en hem te leiden tot nauwkeurige en overtuigde nakoming van de in het bedrijf bestaande veiligheidsvoorschriften.

2.8.2 Voor het verrichten van HSE gerelateerde werkzaamheden is er overleg tussen de HSE Officers en Operations.

2.8.3 De werknemer is verplicht ten volle medewerking te verlenen aan het streven van de werkgever om een veilige werksituatie in het bedrijf te creëren en te handhaven.

De werknemer is gehouden de veiligheidsvoorschriften en -procedures stipt na te leven en de door de werkgever daartoe ter beschikking gestelde veiligheidskleding en -apparatuur daadwerkelijk te benutten, en anderen (derden) te wijzen op veiligheidsvoorschriften die ter plaatse bestaan. Indien bij de werknemer hierover onzekerheid bestaat, dient hij zijn direct leidinggevende daarvan onmiddellijk in kennis te stellen.

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

2.9 Geschillen en hardheidsclausule

2.9.1 In geval van een verschil over de uitleg, toepassing en inachtneming van de overeenkomst tussen partijen, of tussen de werkgever en de Vakbond, zullen de bij het geschil betrokken partijen geen staking of uitsluiting toepassen, doch de weg volgen die hieronder is aangegeven.

2.9.2 Indien met betrekking tot de toepassing van deze CAO (individueel dan wel collectief) een verschil van inzicht ontstaat tussen partijen dan wel dat een der partijen de toepassing van de CAO in een specifieke situatie onbillijk zou achten, zal overleg plaatsvinden tussen partijen, in de hieronder aangegeven volgorde:

1e: Management en Human Resources
2e: Ondernemingsraad, Vakbonds Afdelings Bestuur (V.A.B.) en Management

Hoofdstuk III: In- en uitdiensttredingen

3.1 Indiensttreding

3.1.1 Bij indiensttreding zal de werknemer een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin hij verklaart een exemplaar van de CAO te hebben ontvangen en zich met de inhoud daarvan te verenigen.

3.1.2 Bij de aanvang van het dienstverband kan in de arbeidsovereenkomst conform artikel 7:652 BW een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen. Deze bedraagt tenminste een maand voor arbeidsovereenkomsten met een minimale duur van twaalf maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt de proeftijd twee maanden.

3.1.3 Voor wat betreft het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd zullen de wettelijk geldende regelingen worden toegepast. Uiterlijk 2 maanden voor het verstrijken van de laatste wettelijke bepaalde tijd overeenkomst wordt besloten of een dienstverband eindigt danwel wordt verlengd voor onbepaalde tijd. Voorafgaand aan deze beslissing zijn er evaluatiegesprekken gehouden, die schriftelijk worden vastgelegd.

3.1.4 Het kan voorkomen dat van de werknemer een medische keuring verlangd wordt voordat hij in dienst treedt bij Eurotank Amsterdam, indien deze keuring wettelijk is vereist of wordt toegestaan. Deze zogenaamde aanstellingskeuring zal worden verricht door de bedrijfsarts van een door Eurotank Amsterdam aangewezen arbodienst. Daarbij geldt dat een dergelijke medische keuring altijd dient te voldoen aan de wettelijke waarborgen en geneeskundige standaarden. Kosten van een dergelijke medische keuring komen voor rekening van werkgever.

3.1.5 Het dienstverband wordt schriftelijk aangegaan. Hierbij wordt onder andere vermeld:
a. de datum van indiensttreding;
b. de aard van het dienstverband (bepaalde tijd, onbepaalde tijd);
c. de wederzijdse proeftijd en de lengte daarvan;
d. het jaar- of maandsalaris, alsmede de vakantietoeslag;
e. plaats in de organisatie (afdeling), leidinggevende, functietitel en functiegroep
f. functie-omschrijving;
g. opname in het pensioenfonds volgens de toepasselijke bepalingen van het pensioenreglement.

3.2 Uitdiensttreding

3.2.1 Bij beëindiging van het dienstverband door één der partijen zal de wettelijke opzegtermijn in acht worden genomen.

3.2.2 Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal door hem voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, mits niet meer dan twee jaar is verlopen sedert hun ontslag en tenzij zij niet voldoen aan de functie-eisen.

3.2.3 Tenzij anders wordt overeengekomen tussen de werkgever en de medewerker, eindigt het dienstverband van de medewerker zonder nadere opzegging met ingang van de dag

waarop
de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

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

3.2.4 Door het overlijden van de werknemer zal de arbeidsovereenkomst eindigen.

3.2.5 In geval van schorsing en bij beeindiging van het dienstverband, ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom het dienstverband wordt beeindigd, zal de werknemer alle eigendommen van Eurotank Amsterdam, alsmede de eigendommen van derden welke door Eurotank Amsterdam aan de werknemer in het kader van zijn dienstverband ter beschikking zijn gesteld, ter beschikking stellen aan Eurotank Amsterdam.

Dit geldt ook voor alle bescheiden die in verband staan met relaties/ clienten en gelieerde vennootschappen van Eurotank.

Hoofdstuk IV: Functies

4.1 ORBA-systematiek

De systematiek volgens welke de functies bij Eurotank Amsterdam zijn ingedeeld in functiegroepen is gebaseerd op de ORBA-methode voor functiewaardering. In bijlage A is een overzicht opgenomen van de functies binnen Eurotank Amsterdam welke zijn opgenomen in dit functiegebouw.

4.2 Nieuwe functies

Nieuwe functies, welke niet in het functiegebouw voorkomen, zullen gegradeerd worden op basis van de ORBA-methode volgens een vastgestelde procedure voor waardering en indeling van functies. Tot het aantal van 215 ORBA-punten worden nieuwe functies opgenomen in het functiegebouw in de respectievelijke functieschaal.

4.3 Functiegroep

Bij elke functiegroep behoort een salarisband. Per functiegroep wordt een minimum en een maximum salaris (ofwel ondergrens en bovengrens) vastgesteld dat behoort bij de functies in die functiegroep. De salarisbanden per functiegroep tezamen vormen de salaristabel. De salaristabel is als bijlage B opgenomen in deze CAO.

Hoofdstuk V: Inkomen

5.1 Salaris

5.1.1 Bij aanvang van het dienstverband wordt het salaris van de werknemer binnen de betreffende functiegroep van toepassing zijnde salarisband vastgesteld.

5.1.2 De salarissen worden vastgesteld op basis van de functie in de salaristabel. De uitbetaling vindt plaats per bank of giro op of voor de 21e van de maand. Variabele componenten die in de loop van een kalendermaand zijn opgebouwd, worden uitbetaald in de maand volgend op die waarin zij zijn opgebouwd (hieronder valt bijv. overwerk, variabele vergoedingen).

5.1.3 Per 1 januari 2026 worden de salarissen en salarisschalen structureel verhoogd met 50 euro bruto per maand..

5.1.4 Per 1 januari van elk jaar wordt het salaris van de werknemer herzien. Om door de salarisband te groeien komt men op basis van de jaarlijkse beoordeling in aanmerking voor een procentuele salarisverhoging. Deze verhoging is afhankelijk van het beoordelingsresultaat en wordt berekend als percentage over het actuele maandsalaris van de werknemer van het jaar waarover de beoordeling heeft plaatsgevonden:

- Zeer onder gewenst niveau 0%
- Onder gewenst niveau 0%
- Op gewenst niveau 2%
- Boven gewenst niveau 3%
- Ver boven gewenst niveau 4%

Bij voortdurend op of boven gewenst niveau functioneren kan de werknemer in salaris doorgroeien tot maximaal het maximum salaris van de voor de werknemer van toepassing zijnde salarisband.

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

5.1.5 In de maand augustus 2025 ontvangt iedere medewerker die op 1 januari 2025 in dienst was en nog steeds was op 1 juli 2025 een eenmalige betaling ter grootte van €2000 euro bruto. Deze wordt pro rata uitbetaald in geval van een parttime dienstverband.

5.2 Functioneren en Beoordeling

5.2.1 De werknemer heeft regelmatig contact met zijn leidinggevende over de wijze waarop hij zijn werkzaamheden verricht, over de invulling van zijn taken en verantwoordelijkheden, over de doelstellingen in zijn werk en over ontwikkeling. Zowel gericht op zijn huidige functie en functioneren, als op zijn eventuele verdere loopbaan.

5.2.2 Jaarlijks heeft de werknemer als onderdeel van de beoordelingssystematiek binnen Eurotank Amsterdam, tenminste één functioneringsgesprek (een voortgangsgesprek met de leidinggevende over het functioneren en ontwikkeling, zowel terugkijkend als toekomstgericht) en één beoordelingsgesprek (een gesprek waarbij de nadruk meer ligt

op de achterliggende periode, wat mede bepalend is voor de salarisherziening van de werknemer per 1 januari van elk jaar).

5.2.3 De beoordelingscyclus is onderdeel van deze CAO. Bij de invulling van de cyclus gelden de volgende uitgangspunten:
- in zowel het functioneringsgesprek als het beoordelingsgesprek komen tenminste de volgende onderwerpen aan de orde: veiligheid, gezondheid en milieu, doelstellingen in de functie, de mate waarin de wederzijdse afspraken zijn nagekomen, kennis en vaardigheden, opleiding en training, en de ambities;
- de criteria waarop beoordeeld wordt dienen controleerbaar te zijn en gerelateerd te zijn aan de eisen van de functie;
- de resultaten van het jaarlijkse beoordelingsgesprek worden schriftelijk vastgelegd, waarbij tenminste een algeheel eindoordeel over het functioneren wordt vastgelegd.

5.3 Promotie en overplaatsing

Indien de werknemer binnen of buiten zijn afdeling een andere functie gaat vervullen, en deze nieuwe functie is ingedeeld in een hogere functiegroep dan de huidige functiegroep, wordt uitgegaan van een promotie. De werknemer zal ingedeeld worden in de betreffende schaal, en het salaris wordt per datum van de promotie verhoogd met 2%, tenzij het salaris van de werknemer zich op of boven het maximum van deze nieuwe schaal bevindt. In dat geval wordt geen salarisverhoging toegekend.

Indien de werknemer op eigen verzoek of na gebleken onvoldoende functioneren (intern binnen Eurotank Amsterdam) wordt overgeplaatst, of binnen de afdeling een andere functie gaat vervullen, wordt de werknemer ingedeeld in een lagere functiegroep indien de nieuwe functie lager is ingedeeld dan de huidige functiegroep van de werknemer.

5.4 Indexering

Indexatie vindt halfjaarlijks plaats. Dit houdt in dat de ontwikkeling van het CPI gemeten wordt over de periode van maart - september en van september - maart, waarbij de wijziging van het CPI-cijfer over die periode het uitgangspunt is van aanpassing van het loongebouw en de salarissen welke in januari respectievelijk juli geeffectueerd wordt.

Een negatieve wijziging van het CPI-cijfer zal verrekend worden met de eerstvolgende positieve aanpassing van het CPI-cijfer.

Onder het prijsindexcijfer wordt het geschoonde prijsindexcijfer van de consumptieprijzen (reeks alle huishoudens, afgeleid, 2015 = 100) verstaan, verstrekt door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Hoofdstuk VI: Arbeidstijd en dienstrooster

6.1 Algemeen

6.1.1 Eurotank Amsterdam stelt in overleg met de Ondernemingsraad en in overeenstemming met de eisen van het bedrijf en de desbetreffende wettelijke bepalingen de dienstroosters en arbeidstijden vast, alsmede eventuele wijzigingen hierop, één en ander in overleg met het betrokken personeel met inachtneming van de wet op de Ondernemingsraad.

6.1.2 De werknemer is gehouden zich voor wat betreft zijn diensttijd te houden aan de bepalingen van het dienstrooster.

6.2 Rooster en werktijden

Iedere werknemer werkt volgens het op hem/haar van toepassing zijnde dienstrooster:

In dagdienst:	40 uur per week, exclusief lunchtijd, uitgaande van 8 uur per dag. De werktijden vallen van maandag t/m vrijdag tussen 07:00 uur en 18:00 uur.
In volcontinudienst:	Gemiddeld 31,59 uur per week, gebaseerd op een rooster van 219 diensten per jaar à 7,5 uur per dienst (exclusief half uur lunchtijd).

6.3 Terugkomdagen

Werknemers die werken in volcontinudienst kennen 3,5 terugkomdagen. Deze dagen kunnen worden aangewend voor opleidingen, trainingen, cursussen, overleg, etcetera, en worden vergoed met 125% in tijd-voor-tijd.

6.4 Aanvullende bepalingen

6.4.1 Indien een avonddienst omgezet wordt in een dagdienst kan men, indien mogelijk, in deze avonddienst om 21.00 uur naar huis of men begint de volgende dagdienst om 09.00 uur.

6.4.2 De overgang naar een ander dienstrooster zal na overleg in redelijkheid geschieden, overeenkomstig de wet en de bepalingen van deze overeenkomst. Met het één en ander wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de belangen van de werknemer.

Hoofdstuk VII: Toeslagen

7.1 Brevetten

Wanneer in het belang van de onderneming bepaalde in dit artikel genoemde brevetten gehaald worden, zullen hiervoor toeslagen betaald worden. Indien de noodzaak tot het in het bezit zijn van een brevet komt te vervallen, zal de betaling hiervan worden beëindigd.

Aan degenen die op 1 juli van het jaar in het bezit zijn van een geldig certificaat BHV of Levensreddende Handelingen & AED, wordt een maandelijkse vergoeding van € 32,00 bruto uitbetaald.

7.2 Vergoedingen onregelmatige CS rooster

De toeslag voor het huidige onregelmatige rooster Customer Services bedraagt 10% van het basismaandsalaris.

7.3 Vergoedingen consignatiedienst

Van consignatiedienst is sprake, indien de werknemer in opdracht van Eurotank Amsterdam buiten zijn normale werktijden telefonisch bereikbaar en beschikbaar voor werk moet zijn. Beschikbaar voor werk betekent in dit verband dat de werknemer binnen een half uur op zijn standplaats aanwezig moet zijn en/of (ingeval de functie dit mogelijk en/of noodzakelijk maakt) binnen een half uur toegang moet hebben tot de bedrijfsnetwerken om op afstand online de noodzakelijke werkzaamheden te verrichten.

Bij voorzienbare noodzakelijke consignatiediensten gedurende een langere of onbepaalde tijd, wordt bij aanvang van het kalenderjaar een voor het gehele jaar betreffend rooster opgesteld.

Voor het lopen van een consignatiedienst wordt een vaste vergoeding toegekend. De hoogte van deze vergoeding is € 250,00 bruto per consignatiedienst. Eén volledige consignatiedienst loopt van maandag aanvang werktijd tot maandag aanvang werktijd. In geval van een onvolledige dienst wordt de vergoeding naar evenredigheid uitbetaald.

Tijdens een consignatiedienst is de werknemer verplicht om aan een oproep gehoor te geven. Voor het opkomen tijdens een consignatiedienst geldt de volgende vergoedingsregeling:

a) het basis uursalaris over de gewerkte uren, verhoogd met een toeslag van 25%;
b) het basis uursalaris over de gewerkte uren, verhoogd met een toeslag van 50% wanneer de werknemer genoodzaakt is naar de Terminal te komen en deze opkomst op zaterdag valt;
c) het basis uursalaris over de gewerkte uren, verhoogd met een toeslag van 100%, wanneer de werknemer genoodzaakt is naar de Terminal te komen en deze opkomst op zondag valt.

7.4 Vervangingstoeslag

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

a. Deze vervangingstoeslag is alleen van toepassing als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
- Indien iemand daadwerkelijk vervangt, oftewel een belangrijk deel van de werkzaamheden van een functie, die tot een hogere loongroep behoort, uitoefent gedurende minimaal een halve dienst.
- Er is sprake van uitvoering van werkzaamheden die niet tot het eigen takenpakket van de vervanger behoren
- De vervanging van de andere functie is niet in de functie van de vervanger opgenomen en heeft dus geen invloed gehad op de hoogte van de indeling van de eigen functie (er is geen sprake van vervangen bij taken die voorkomen in de eigen functieomschrijving).
- De aanwezigheid van de hogere functionaris is vereist en diens verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden aan de vervanger toegewezen. Het enkele feit dat de hogere functionaris niet aanwezig is, doet niet automatisch recht op vervangingstoeslag ontstaan.
- Er wordt geen vergoeding toegekend indien de vervanger wordt ingewerkt of opgeleid.

b. Een hogere functionaris kan per dienst slechts door één andere werknemer worden vervangen.

c. De vergoeding per vervangen hele dienst is als volgt vastgesteld in 20265:

Omvang van de vervanging	Vergoeding per hele dienst
Vervanging functie ingedeeld in 1 schaal hoger dan de eigen functie	€ 18,77 bruto
Vervanging functie ingedeeld in 2 schalen hoger dan de eigen functie	€ 33,23 bruto
Vervanging functie ingedeeld in 3 schalen hoger dan de eigen functie	€ 47,67 bruto

d. Indien een functie tenminste 13 weken aaneengesloten wordt vervangen, ontvangt degene die vervangt, voor de duur van de vervangingsperiode, een maandelijkse toeslag gelijk aan:

Dagdienst	21,75 x het bedrag genoemd onder c
Continu dienst	18,25 x het bedrag genoemd onder c

e. De maximale duur van de vervangingsperiode is 12 maanden. In geval van bijzondere omstandigheden kan deze periode worden verlengd.

f. De vergoeding zoals genoemd onder c. van dit artikel wordt jaarlijks op 1 januari van elk jaar geïndexeerd, gemeten over de periode september - september. Een negatieve wijziging van het CPI-cijfer zal verrekend worden met de eerstvolgende positieve aanpassing van het CPI-cijfer.

Hoofdstuk VIII: Toeslagen voor de volcontinu-dienst

8.1 Toeslag volcontinudienst

De toeslag voor de volcontinu-dienst bedraagt 30% van het basismaandsalaris.

8.2 (Tijdelijke) overgang van dagdienst naar volcontinudienst

Indien een werknemer, die in de dagdienst werkzaam is, met zijn instemming op verzoek van de werkgever naar de volcontinudienst wordt overgeplaatst, dan ontvangt hij gedurende die periode de voor de volcontinudienst van toepassing zijnde toeslag.

Heeft men door deze overgang op een dag meer gewerkt dan het voorgeschreven aantal uren, dan zullen deze meerdere uren als overwerk betaald worden.

8.3 Overgang van volcontinudienst naar dagdienst

Werknemers die volgens een volcontinudienst werken en die door de werkgever definitief worden overgeplaatst in de dagdienst, ontvangen:

Periode in volcontinuedienst	Betaling van het basismaandsalaris wordt vermeerderd met de toeslag behorende bij de vorige dienst gedurende
3 maanden of korter	de lopende maand
Minimaal 3 maanden, maar niet langer dan 6 maanden	de lopende maand en de volgende maand
Minimaal 6 maanden, maar niet langer dan 18 maanden	de lopende maand en de twee volgende maanden
Minimaal 18 maanden, maar niet langer dan 3 jaar	de lopende maand en de drie volgende maanden
Minimaal 3 jaar, maar niet langer dan 5 jaar	de lopende maand en de drie volgende maanden, daarna, gedurende drie maanden 50% van de oorspronkelijke toeslag
5 jaar of langer	de lopende maand en de drie volgende maanden, daarna gedurende drie maanden 75%, daarna gedurende drie maanden 50% en tenslotte drie maanden 25% van de oorspronkelijke toeslag

1. Indien de werknemer, in de volcontinudienst, zelf solliciteert of kiest om naar de dagdienst te gaan vanuit de volcontinudienst dan wordt de werknemer ingeschaald in de schaal die behoort bij de functie. De volcontinutoeslag wordt afgebouwd conform schema zoals in de cao bij Artikel 8.3 is vastgelegd.
2. Indien de werknemer, minimaal 10 jaar in de volcontinudienst, door het bedrijf wordt gevraagd (dmv open of interne sollicitatie) over te stappen naar een gelijke functie in de dagdienst dan wordt deze ingedeeld in loonschaal die gelijk is aan loonschaal maar

verhoogd met 24%[3]. Het restant van de volcontinutoeslag boven deze verhoging van 24% wordt afgebouwd conform schema zoals in de cao bij Artikel 8.3 is vastgelegd.

3. Indien de werknemer, in de volcontinudienst, door het bedrijf wordt gevraagd over te stappen naar een hogere functie in de dagdienst, dan wordt de werknemer ingedeeld in de hogere loonschaal. De volcontinutoeslag wordt afgebouwd conform schema zoals in de cao bij Artikel 8.3 is vastgelegd.

			Jaar					
Omschrijving	Uren per dag	Uren per week	Diensten	Vakantie	Terugkomdagen	Werkdagen	Werkuren	Factor
Dagdienst kantoor	8,0	40,00	260,5	30		230,5	1844	
Volcont	7,5	31,59	219,0	24	3,5	198,5	1489	**124%**

Tabel 1: Overgangsberekening VC naar DD

[3] 24% is de uitkomst van de volgende berekening: (werkbare uren DD/werkbare uren VC)

Hoofdstuk IX: Feestdagen

9.1 Definitie

In deze overeenkomst worden onder feestdagen verstaan alle erkende nationale en christelijke feestdagen, ongeacht op welke dag zij vallen (Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Nationale feestdag op 27 april en in lustrumjaren 5 mei, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag).

De feestdagen worden geacht in te gaan:

Voor de in dagdienst werkende werknemers:	Om 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij begin dagindeling op de dag volgend op de feestdag.
Voor de in volcontinudienst werkende werknemers	Op het tijdstip van afloop van de laatste dienst, eindigende op de dag voorafgaande aan de feestdag (zijnde 23.00 uur) en te eindigen op het tijdstip van afloop van de laatste volle dienst, vallende in de feestdag (zijnde 23.00 uur).

9.2 Werken op feestdagen

9.2.1 Voor werknemers in dagdienst wordt werken op een feestdag van 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en eindigend bij begin dagindeling op de dag volgend op de feestdag (zijnde 07.00) een toeslag gegeven van 200% (totaal dus 300%) of vervangende vrije tijd. Dit in keuze van de werknemer.

9.2.2 Voor werknemers in volcontinudienst wordt overwerk dat valt op een feestdag op de dag voorafgaand aan de feestdag 23.00 uur t/m de feestdag zelf 23.00 uur vergoed met een toeslag van 200%, of 100% toeslag en 100% tijd voor tijd.

9.2.3 De feestdagvergoeding geldt voor werknemers in volcontinudienst ook voor feestdagen die vallen in het weekend. Overwerk op een feestdag conform 9.2.2 komt niet in aanmerking voor de overwerktoeslag als bedoeld in artikel 10.

9.2.4 Indien men op een doordeweekse feestdag vrij wil hebben, dan wordt er geen vakantiedag in rekening gebracht (in dit geval wordt geen feestdagvergoeding toegekend).

9.2.5 De werkgever heeft het recht om op een feestdag een werknemer vrij te geven. In dit geval zal geen vakantiedag in rekening worden gebracht. De werknemer wordt door Eurotank Amsterdam minimaal 24 uur van tevoren op de hoogte gebracht van deze vrije feestdag.

9.3 Opname vervangende dagen

Aanspraken op vervangende vrije tijd kan worden opgenomen in goed overleg met de direct leidinggevende, waarbij rekening gehouden wordt met de belangen van de werknemer.

Hoofdstuk X: Overuren

10.1 Algemeen

Van overwerk is sprake wanneer de werknemer in opdracht van de direct leidinggevende langer dan normaal moet werken, waardoor de voor de werknemer geldende normale arbeidstijd wordt overschreden.

Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de leidinggevende noodzakelijk maken, kan de werknemer tot de leeftijd van 56 jaar verplicht worden tot het verrichten van overwerk. Bij het bepalen van wie dient over te werken en de duur van het overwerk wordt door de leidinggevende rekening gehouden met wederzijdse belangen, waarbij het overwerk zoveel mogelijk in onderling overleg zal worden vastgesteld. Daarbij zal in ieder geval gelet worden op de mogelijke beschikbaarheid van vrijwilligers.

10.2 Toeslagen voor overwerk

10.2.1 De werknemer die van maandag 7:00 uur tot en met vrijdag 23:00 uur aansluitend op werktijd overwerkt, ontvangt een toeslag per uur van 50% x basisuurloon.

10.2.2 De werknemer die overwerkt op een roostervrije dag of in het weekend ontvangt afhankelijk van het tijdstip van overwerken, een extra toeslag per uur volgens het onderstaande schema:

Van	tot en met	Toeslag
maandag 07.00	zaterdag 15.00 uur	75% x basisuurloon
zaterdag 15.00	zaterdag 23.00 uur	100% x basisuurloon
zaterdag 23.00	zondag 07.00 uur	150% x basisuurloon
zondag 07.00	zondag 15.00 uur	100% x basisuurloon
zondag 15.00	zondag 23.00 uur	125% x basisuurloon
zondag 23.00	maandag 07.00 uur	150% x basisuurloon

10.2.3 Indien een werknemer op verzoek van Eurotank Amsterdam in een andere ploeg wordt geplaatst, heeft de werknemer recht op een extra eenmalige vergoeding van 4 x het basisuurloon.

10.2.4 Werknemers die onverwachts op een roostervrije dag van huis worden opgeroepen om werkzaamheden te komen verrichten, ontvangen hiervoor een minimumvergoeding van 4 overuren.

Hoofdstuk XI: Vakantie

11.1 Vakantiedagen

11.1.1 Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

11.1.2 Het recht op vakantie kan niet worden vervangen door een uitbetaling in geld, behalve bij beëindiging van het dienstverband, behoudens het bepaalde in lid 10 van dit artikel.

11.1.3 Iedere werknemer die werkt volgens een dagdienstrooster heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van in totaal 30 dagen.

11.1.4 Iedere werknemer in de volcontinudienst heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van in totaal 24 diensten.

11.1.5 Vakantiedagen kunnen als volgt worden opgenomen:
a. 2 aaneengesloten vakantieperioden per jaar, mits ruim van tevoren met de direct leidinggevende wordt overlegd;
b. 3 of 4 kalenderweken aaneengesloten mits de continuïteit van de werkzaamheden gewaarborgd is en bovendien ruim van tevoren met de direct leidinggevende is overlegd.

Werknemers met schoolgaande kinderen kunnen voor wat betreft het opnemen van vakantie gedurende de zomerschoolvakantie voorrang krijgen, onder voorbehoud dat het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.

Werknemers in de dagdienst kunnen op vrijdag na Hemelvaartsdag een vakantiedag opnemen. Indien de bedrijfsomstandigheden in verband met werkaanbod dit noodzakelijk maken, kan hiervan in overleg op basis van vrijwilligheid worden afgeweken.

11.1.6 De vakantie-aanspraak - hieronder te verstaan de totale aanspraak op vrije diensten genoemd in lid 3 en 4 - wordt maandelijks gedurende het kalenderjaar verworven naar de formule: 1/12 x het jaarlijks aantal vakantiedagen.

11.1.7 Vakantiedagen die op 31 december van het betreffende kalenderjaar nog niet zijn opgenomen, mogen meegenomen worden naar het daaropvolgende jaar en verjaren na een periode van vijf jaar.

11.1.8 Overeenkomstig het bepaalde in artikel 634 en 635 BW verwerft de werknemer geen vakantierechten over de tijd waarin hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op het in geld vastgesteld salaris heeft.

11.1.9 Indien werknemer door ziekte en/of arbeidsongeschiktheid niet in staat is om arbeid te verrichten, bouwt werknemer gedurende de periode van maximaal 104 weken dat het basismaandsalaris geheel of gedeeltelijk wordt doorbetaald vakantiedagen op.

11.1.10 Wanneer het dienstverband tijdens een vakantie wordt beeindigd, waarbij onder normale omstandigheden aanspraak op verlof met behoud van loon bestaat, zal na de vakantie deze tijd worden opgeschort.

11.1.11 Indien door bijzondere omstandigheden een in overleg met de werkgever vastgestelde vakantie niet kan worden verleend, kan door de werkgever in overleg met de werknemer

een ander tijdstip voor de vakantie worden vastgesteld. De schade, welke de werknemer tengevolge van de wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

11.2 Vakantietoeslag

11.2.1 Jaarlijks in de maand mei wordt naast het maandsalaris een vakantietoeslag uitgekeerd.

11.2.2 De vakantietoeslag is, indien van toepassing, inclusief vaste toeslagen.

11.2.3 De opbouwperiode, waarover de vakantietoeslag wordt berekend, loopt van 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het betreffende jaar,

11.2.4 Voor iedere maand, dat de werknemer in bovengenoemde periode werkzaam is geweest, ontvangt hij pro rata de vakantietoeslag.

11.2.5 De vakantietoeslag bedraagt 8,33% van het jaarsalaris zoals dit op 1 januari van dat jaar voor de werknemer geldt. Bij indiensttreding tussen januari tot en met mei in enig jaar geldt het aanvangssalaris als uitgangspunt voor de berekening.

11.3 Bijzonder Verlof en Kort Verzuim

Bijzonder Verlof

In de volgende gevallen zal bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan tot de daarbij vermelde tijdsduur:

- Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de partner en tot het gezin behorende eigen, stief- of pleegkinderen.
- Gedurende één dienst of dag bij overlijden en één dienst of dag op de dag van de begrafenis van ouders of niet onder hierboven genoemde kinderen.
- Gedurende één dienst of dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
- Eén dienst of dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en één dienst of dag bij zijn 12,5-, 25- respectievelijk 40-jarig huwelijk, alsmede één dienst of dag voor het bijwonen van het 25-40-, 50-, 60- of 70-jarig huwelijk van ouders of schoonouders.
- Gedurende één dienst of dag bij huwelijk van eigen-, stief- of pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, grootouders, zwagers en schoonzusters.
- Gedurende één dienst of dag bij verhuizing van de werknemer.
- Gedurende twee diensten of dagen bij zijn huwelijk en bij bevalling van de echtgenote.
- Gedurende een door Eurotank Amsterdam naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee diensten of dagen, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor loonderving, welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen.
- Een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste 3 diensten of dagen voor het doen van een examen ter verkrijging van een erkend diploma (één en ander in overleg met de direct leidinggevende en HR).

In de volgende gevallen zal bijzonder verlof met deels behoud van salaris worden toegestaan tot

de daarbij vermelde tijdsduur:

- Aanvullende geboorte verlof gedurende 5 keer de arbeidsduur per week zoals overeengekomen is met werknemer -> maximaal 70% van het maximumdagloon conform UWV. Op te nemen binnen 6 maanden na de geboortedatum van het kind.
- Ouderschapsverlof gedurende maximaal 26 keer de arbeidsduur per week zoals overeengekomen is met de werknemer per kind totdat het 8 jaar oud is.
  - ➔ 9 weken -> maximaal 70% van het maximumdagloon conform UWV. Op te nemen binnen 1 jaar na de geboortedatum van het kind.
  - ➔ 17 weken -> volledig onbetaald. Op te nemen voordat het kind de 8e verjaardag bereikt.

Kort Verzuim:

Voor noodzakelijke bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtigen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrijgegeven worden met behoud van salaris. Werknemers in de dagdienst doen dit zoveel als mogelijk aan het begin of aan het einde van de werkdag, werknemers in de volcontinue doen dit zoveel mogelijk buiten de diensten.

Hoofdstuk XII: Opleidingen en vergoedingen

12.1 Opleidingen en studiekostenvergoeding

12.1.1 *Algemeen*
Eurotank Amsterdam stelt werknemers in de gelegenheid via bedrijfsopleidingen, eventueel en voor zover de organisatie dit nodig heeft, een hoger gekwalificeerde functie te bereiken.

Bijdragen in de studiekosten - een en ander ter beoordeling van directie en HR - kunnen worden verleend voor bedrijfsgerichte cursussen.

12.1.2 *Opleidings en promotiemogelijkheden binnen de afdeling Operations*
Binnen de afdeling Operations volcontinue van Eurotank Amsterdam bestaan diverse functies van verschillende zwaarte. Deze functies zijn allemaal gewaardeerd met behulp van de ORBA-systematiek. Het is mogelijk om promotie te maken tegen bepaalde voorwaarden.

12.1.3 *Van Aankomend Operator naar Operator*
De Aankomend Operator is verplicht in het eerste dienstjaar te starten met de “Syllabus”. Deze Syllabus bevat zes onderdelen, deze moet werknemer onder begeleiding van een Operator A Ster/Allround Operator en/of (Assistent) Shiftleader uitvoeren. Hierna moet werknemer een “Takenboek” maken. Leidinggevende beoordeelt deze Syllabus en het Takenboek, Succesvolle afronding van beiden is een van de voorwaarden om in vaste dienst te treden.

Nadat de Aankomend Operator zijn Syllabus en Takenboek succesvol heeft afgerond krijgt hij de kans om de opleiding Procesoperator A tankopslag te volgen.
Deze opleiding wordt beschouwd als gelijk aan de VOTOB-I én VOTOB-II opleiding, deze opleiding wordt dan ook volledig vergoed door Eurotank Amsterdam. Uren die de werknemer besteed aan deze opleiding worden conform afspraak in de CAO vergoed als 100% in tijd-voor-tijd.

Zodra de Aankomend Operator de bovenstaande onderdelen succesvol heeft afgerond, kan hij zich kwalificeren om Operator te worden. Daartoe zal hij een goede beoordeling en een positieve aanbeveling van zijn Shiftleader moeten ontvangen. Eurotank Amsterdam zal dan beoordelen of de Aankomend Operator gepromoveerd wordt tot Operator.

Zonder Syllabus, Takenboek en opleiding Procesoperator A tankopslag (of erkend gelijkwaardig) zal de Aankomend Operator dus geen Operator kunnen worden, tenzij middels vrijstellingstesten bepaalde onderdelen als vervangend gelijkwaardig kunnen worden beschouwd.

12.1.4 *Verdere doorgroei*
Indien een werknemer van de afdeling Operations zich verder wil ontwikkelen kan hij zich kwalificeren om de opleiding Procesoperator B tankopslag te volgen. Eurotank Amsterdam zal elke serieuze aanvraag in behandeling nemen en met de werknemer bespreken, en behoudt zich het recht voor de aanvraag gemotiveerd te weigeren.

Deze opleiding wordt naast een persoonlijke ontwikkeling van de Operator gezien als ontwikkeling van het kennisniveau van de organisatie. Daarnaast vergroot een afgeronde opleiding Procesoperator B tankopslag de kansen van de Operator om ARO (Allround Operator) te worden. Om deze redenen zal Eurotank Amsterdam de kosten voor de opleiding volledig voor haar rekening nemen, onder de voorwaarde dat de werknemer deze opleiding in eigen tijd vervult. In beginsel wordt er dus geen overwerk geschreven voor het volgen van deze opleiding. Eurotank Amsterdam zal wel coulant optreden in het afstemmen van het lesrooster op het volcontinurooster. Eurotank Amsterdam zal daarnaast een tegemoetkoming doen in de eventuele reiskosten om op de leslocatie te komen. Deze afspraken zullen worden vastgelegd in een opleidingsovereenkomst.

Het bovenstaande geldt ook voor de opleiding Logistiek Proces Operator C (of Vapro C).

12.2 Woon - werkvergoeding

Een maandelijkse reiskostenvergoeding, gebaseerd op het aantal af te leggen kilometers in het kader van het woon/werkverkeer tot een maximum van 60 kilometers v.v. per dag (30 km heen / 30 km terug).

Ten behoeve van het aantal dagen waarover de vergoeding wordt berekend, wordt uitgegaan van het aantal vastgestelde werkdagen in dienst- of werkrooster minus het aantal vakantiedagen. Ziektedagen worden niet uitgekeerd.

De vergoeding bedraagt € 0,23 per kilometer.

Aan het einde van het kalenderjaar vindt waar mogelijk er een fiscale optimalisatie plaats.
Dit houdt in dat werknemers die niet de maximaal onbelast reiskostenvergoeding ontvangen omdat hun reisafstand langer is dan 60 kilometers per dag een deel van hun bruto loon van december uitruilen. Dit betekent dat een deel van het bruto loon wordt ingeleverd, maar dat dit wordt gecompenseerd met een hogere netto reiskostenvergoeding. Door deze uitruil betaalt de werknemer minder loonheffing over het totale inkomen, omdat de loonheffing wordt berekend over een lager bruto bedrag. Indien de belastingvoorschriften wijzigen wordt de regeling dienovereenkomstig aangepast,

12.3 Vergoeding zakelijke kilometers

De vergoeding van zakelijke kilometers is € 0,28 per kilometer. Uitbetaling zal deels netto plaatsvinden met inachtneming van de fiscale vrijheden.

12.4 Maaltijdvergoeding

Indien langer dan 2 uur aansluitend op de werktijd wordt overgewerkt, wordt of een maaltijd verstrekt of een vergoeding uitgekeerd van € 15,00 bruto per werknemer.

Deze vergoeding kan alleen netto worden uitgekeerd middels een declaratie, indien rekeningen van gebruikte maaltijden ter hoogte van dit bedrag of hoger kunnen worden overlegd.

Hoofdstuk XIII: Werk en sociale zekerheid

13.1 Wat te doen bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid

13.1.1 *Ziekmelding*
Bij ziekte geeft de werknemer de ziekmelding zo snel als mogelijk telefonisch door aan de direct leidinggevende dan wel aan de plaatsvervanger, (werknemers in de volcontinu melden dit ook bij de CCR), doch uiterlijk 1 uur voor aanvang van de dienst, of voor 10:00 uur bij een avonddienst en 15:00 uur bij een nachtdienst.

Indien de werknemer tijdens werktijd ziek naar huis vertrekt, meldt hij zich persoonlijk af bij zijn direct leidinggevende.

Bij de ziekmelding vermeldt de werknemer (voor zover mogelijk):
- de vermoedelijke duur van het verzuim
- het (verpleeg-)adres en telefoonnummer

Deze gegevens worden doorgegeven aan de arbodienst van Eurotank Amsterdam.

13.1.2 *Raadpleeg de huisarts*
Het is in het belang van de werknemer dat hij zich direct onder behandeling van zijn huisarts stelt en de voorschriften van deze arts opvolgt.

13.1.3 *Thuisblijven*
Na ziekmelding kan de werknemer binnen 2 dagen gebeld worden door een werknemer van de arbodienst. Gedurende deze periode is het alleen toegestaan om het (verpleeg-) adres te verlaten voor een bezoek aan de huisarts, de bedrijfsarts van de arbodienst, om het werk te hervatten en bij toestemming van de werkgever.

Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan de werkgever en zonodig de bedrijfsarts van de arbodienst gevraagd worden om vrijstelling van de verplichting om bepaalde uren thuis te zijn.

13.1.4 *Maak bezoek mogelijk*
De bedrijfsarts en arbowerknemer van de arbodienst moeten de werknemer kunnen bereiken. Daartoe is het nodig dat de werknemer hen in de gelegenheid stelt om hem/haar in de woning of verpleegadres te bezoeken.

De werknemer dient ervoor te zorgen dat wanneer de bedrijfsarts of de arbowerknemer van de Arbodienst hem/haar niet thuis aantreft, zij op dat adres kunnen vernemen waar de werknemer is.

13.1.5 *Het juiste adres*
Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijv. opname of ontslag uit een ziekenhuis of andere inrichting), behoort de werknemer dit binnen 24 uur aan de werkgever door te geven.

13.1.6 *Genezing niet belemmeren*
Indien de werknemer zich tijdens arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt, dat daardoor de genezing kan worden belemmerd, kan de werkgever in overleg met de bedrijfsarts loondoorbetaling weigeren.

13.1.7 *Het verrichten van werkzaamheden*
De werknemer dient tijdens arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten, behalve voor zover het werkzaamheden betreft welke voor het herstel van de gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor toestemming is ontvangen van de bedrijfsarts van de arbodienst.

13.1.8 *Verblijf in het buitenland*
Tijdens arbeidsongeschiktheid dient de werknemer voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te hebben van Eurotank Amsterdam.

13.1.9 *Op het spreekuur komen*
Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de arbodienst aangewezen specialist dient de werknemer gevolg te geven, ook indien de werknemer van plan is de dag na die dag, waarop het onderzoek moet plaatsvinden, of op een latere dag het werk te hervatten.

Indien de werknemer inmiddels het werk heeft hervat, dan belt de werknemer de arbodienst met de vraag of hij/zij alsnog op het spreekuur moet verschijnen.

Als de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft, dan behoort hij/zij dit direct telefonisch aan de arbodienst mee te delen. Vanzelfsprekend dient de werknemer dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts of in het geval van werkhervatting, de woning tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts of arbowerknemer van de arbodienst, niet te verlaten. Dit om laatstgenoemde de gelegenheid te geven de werknemer thuis aan te treffen voor een huisbezoek.

De werknemer is gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts van de arbodienst, indien deze in overleg met de huisarts een dergelijk onderzoek noodzakelijk acht.

13.1.10 *Werk hervatten bij herstel*
Zodra de werknemer daartoe in staat is, dient hij/zij het werk te hervatten. Hij meldt zijn werkhervatting bij zijn direct leidinggevende (dan wel aan hun plaatsvervanger), (voor werknemers in de volcontinu ook bij de CCR) waarna de arbodienst wordt ingelicht. De werknemer hoeft dus niet te wachten op een opdracht tot werkhervatting.

13.1.11 *Als de werknemer het er niet mee eens is*
Wanneer een werknemer een beslissing van de arbodienst niet begrijpt of het ermee oneens is, dan moet dit terstond aan de werkgever en de arbodienst worden gemeld. Handhaaft de bedrijfsarts van de arbodienst de beslissing, dan kan de werknemer een “second opinion” aanvragen. De bedrijfsarts van de arbodienst geeft aan hoe en waar de werknemer een “second opinion” kan aanvragen.

13.1.12 *Als de werknemer een klacht heeft*
Wanneer de werknemer niet tevreden is over de wijze waarop door werknemers van de arbodienst is gehandeld, dan kan de werknemer de klacht kenbaar maken bij HR.

13.1.13 *Informatieverstrekking aan de werkgever*
Met inachtneming van hetgeen onder medisch beroepsgeheim valt, geeft de arbodienst relevante informatie door aan de werkgever. Hieronder zijn begrepen de

gegevens die ertoe hebben geleid dat de beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door toedoen van de betrokken werknemer.

13.1.14 *Sancties*
Als de arbodienst een overtreding van bovengenoemde controlevoorschriften constateert, wordt de werkgever hierover geïnformeerd. De werkgever heeft het recht om in geval van overtreding van de bepalingen in dit reglement, sancties te treffen tegen de werknemer. Beroep tegen een opgelegde sanctie staat open bij de burgerlijke rechter.

13.1.15 *Periodiek Medisch onderzoek*
De werknemers worden in de gelegenheid gesteld, voor zover mogelijk binnen werktijd, en zijn verplicht deel te nemen aan periodieke medische onderzoekingen en keuringen, uitgevoerd volgens de regels en bepalingen van de Arbodienst.

13.2 Reïntegratie werkgever en werknemer

Eurotank Amsterdam voert een gedegen en up-to-date verzuimbeleid. Een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in het belang van werknemer als van de werkgever. Werkgever en werknemers verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en reïntegratie na te leven. Zowel werkgever als werknemer nemen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid voor alle reïntegratie activiteiten.

Werkgever zal, in het geval een werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, ernaar streven dat hij zijn verdiencapaciteit kan blijven benutten binnen of buiten de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel reïntegratie in een andere functie of met een ander takenpakket. Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle reïntegratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een reïntegratietraject buiten de onderneming worden gestart. Eventueel met behulp van een reïntegratiebedrijf.

Indien de werkgever, na bovenstaande reïntegratie-inspanningen, geen mogelijkheid ziet de werknemer binnen of buiten de onderneming aan het werk te houden en ontslag wil aanvragen dient vooraf een deskundigenoordeel over passend werk binnen de eigen onderneming aangevraagd te worden. Alleen als het deskundigenoordeel uitwijst dat het niet redelijk is van werkgever te verwachten passend werk aan te bieden kan ontslag worden aangevraagd. In een dergelijke situatie wordt, ook na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer, de aanvulling conform artikel 13.3 ongewijzigd voortgezet.

13.3 Salarisdoorbetaling gedurende ziekte en/of arbeidsongeschiktheid

13.3.1 *Salaris bij arbeidsongeschiktheid*
Gedurende de periode waarover, vanwege arbeidsongeschiktheid, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, wordt het vaste maandinkomen (salaris inclusief vaste toeslagen) geheel of gedeeltelijk doorbetaald, mits de werknemer handelt in overeenstemming met de voorschriften van werkgever zoals vastgesteld in het verzuimprotocol. Deze doorbetaling van het vaste maandinkomen betreft, bij een onafgebroken periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid, maximaal een periode van 104 weken. De hoogte van de doorbetaling is overeenkomstig onderstaand schema:

Schema A	Gedurende de eerste 52 weken	Van week 52 tot en met week 104
Hoogte van de doorbetaling in procenten van het maandsalaris + vaste toeslagen gedurende volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	100 %	70%
Hoogte van de doorbetaling in procenten van het maandsalaris + vaste toeslagen bij voldoen aan de reïntegratie-verplichtingen gedurende volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	100 %	70 % + 30 %

13.3.2 *Reïntegratie in oorspronkelijke functie*
Op het moment waarop de werknemer zijn reïntegratie traject heeft afgerond, door volledige hervatting in zijn oorspronkelijke functie en dienstrooster, eindigt de doorbetaling genoemd in 13.3.1. Vanaf dit moment wordt het vaste maandinkomen betaald dat bij de betreffende functie hoort.

13.3.3 *Reïntegratie in andere of aangepaste functie*
Indien de werknemer, na afronding van zijn reïntegratie traject, zijn werkzaamheden hervat in een andere of aangepaste functie, wordt het vaste maandinkomen betaald dat bij de nieuwe functie en bij het dienstrooster hoort, waarin betreffende werknemer werkzaam is. Het vaste maandinkomen zal dan in de betreffende perioden worden aangevuld tot het niveau genoemd in schema A of B.

13.3.4 *Externe reïntegratie buiten Eurotank Amsterdam*
Indien een werknemer extern wordt gereïntegreerd, wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Indien dit vaste dienstverband niet of niet direct aan werknemer wordt aangeboden, dan kan externe reïntegratie plaatsvinden op basis van een tijdelijk dienstverband of op basis van detachering. Een dergelijke detachering heeft een tijdelijk karakter en kan worden voortgezet voor maximaal een half jaar. De detachering eindigt zodra een vast dienstverband wordt overeengekomen.
Bij externe reïntegratie zal het vaste maandinkomen door werkgever worden aangevuld tot het niveau genoemd in schema A of B. Indien het externe reïntegratietraject niet slaagt, en dit niet verwijtbaar is aan de betreffende werknemer, biedt werkgever de werknemer gedurende één jaar een terugkeergarantie, waarbij tevens een tweede poging tot externe reïntegratie wordt ondernomen.

13.3.5 *Vaste maandinkomen na 104 weken arbeidsongeschiktheid*
Indien na twee jaar doorbetaling, zoals vastgelegd in schema A, het totale oorspronkelijke functie [1], lager is dan het oorspronkelijke maandinkomen, dan ontvangt werknemer een aanvulling op dit totale maandinkomen tot maximaal een percentage van het oorspronkelijke vaste maandinkomen, zoals aangegeven in dit schema. Het totaal maandinkomen plus aanvulling zal samen nooit meer zijn dan genoemd percentage. indien de werknemer verzuimt om, voor zover van toepassing, een (gedeeltelijke) WW-uitkering aan te vragen, dan zal het hierboven genoemde totale maandinkomen worden vastgesteld alsof de betreffende WW-uitkering wel is toegekend. Een eventuele korting of verlaging van een (wettelijke) uitkering die door toedoen van de werknemer is veroorzaakt wordt niet gecompenseerd door werkgever.

[1] Hiermee worden bedoeld alle wettelijke uitkeringen, arbeidsongeschiktheidspensioen, inkomen uit arbeid en uitkeringen uit hoofde van een WIA/WGA-hiaat of ANW-hiaat verzekering.

Schema B	Van week 105 tot en met week 156	Van week 157 tot en met week 208	Van week 209 tot en met week 260	Vanaf week 261
Het totaal maandinkomen, inclusief alle overige inkomsten wordt maximaal aangevuld tot een percentage van het oorspronkelijk maandinkomen. Genoemde cijfers zijn een percentage van het oorspronkelijke bruto vaste maandinkomen	tot maximaal 90%	tot maximaal 85%	tot maximaal 80%	Geen aanvulling

13.3.6 V*ast maandinkomen bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WGA/IVA*
Voor zowel volledig als gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers geldt het volgende. Indien na afloop van de wettelijk loondoorbetalingsverplichting de WGA of IVA-uitkering later ingaat krachtens een, door het UWV, opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever het totaal maandinkomen, inclusief alle overige inkomsten, aanvullen tot een percentage van het oorspronkelijk vaste maandinkomen zoals vastgelegd in schema B.

13.3.7 *Stopzetten doorbetaling tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of reïntegratie*
Werkgever kan de doorbetaling of aanvulling, zoals vastgelegd in schema A en B, weigeren of stopzetten indien de betreffende werknemer de voorschriften van werkgever of van het uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen Arbodienst en een reïntegratiebedrijf) niet naleeft. Werkgever zal, voordat hij hiertoe overgaat, de betreffende werknemer horen. Argumenten van de werknemer zullen in het besluit van werkgever naar redelijkheid en billijkheid worden meegewogen.

13.3.8 Gedurende de looptijd van deze CAO zal een dienstverband van een arbeidsongeschikte werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, niet op initiatief van de werkgever, worden beeindigd.

13.4 WGA-premie

De WGA-premie zal gedurende de looptijd van deze CAO voor rekening zijn van werkgever.

13.5 WIA/WGA-hiaat verzekering

Eurotank Amsterdam sluit collectief een WIA/WGA-hiaat verzekering voor de werknemer af, waarbij de premie voor rekening van werkgever is.

13.6 Collectieve zorgverzekering

Werknemers kunnen zich via Eurotank Amsterdam verzekeren voor ziektekosten volgens de verzekeringsvoorwaarden van de door Eurotank Amsterdam afgesloten collectieve zorgverzekering.

Eurotank Amsterdam betaalt een bijdrage welke onlosmakelijk gekoppeld is aan deelname aan de door Eurotank Amsterdam afgesloten collectieve zorgverzekering. Deze bijdrage is

vastgesteld op 40% van de nominale premie van de zorgverzekering, en geldt enkel voor de werknemer van Eurotank Amsterdam.

Wijziging van deze regeling zal in overleg met de Ondernemingsraad geschieden en behoeft de goedkeuring van de op blz. 2 van deze CAO genoemde partijen.

13.7 Uitkering bij overlijden

Aan de nagelaten betrekkingen van een werknemer die vóór de pensioengerechtigde leeftijd komt te overlijden, zal een overlijdensuitkering worden betaald ter hoogte van een bedrag gelijk aan drie bruto maandsalarissen. Zulks onder aftrek van de uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringen.

13.8 Pensioen

13.8.1 Voor werknemers waarop deze CAO van toepassing is, is een pensioenvoorziening van toepassing conform de huidige daartoe geldende regeling en reglementen.

13.8.2 Voor werknemers die in dienst zijn getreden voor 1 januari 2011 wordt het werknemersdeel van de pensioenpremie door de werkgever betaald. Voor werknemers die op of na 1 januari 2011 en voor 1 januari 2028 in dienst treden zal per 1 januari 2026 de werknemersbijdrage van 5% van de pensioengrondslag verlaagd worden naar 3%.. Zodra werkgever overstapt naar een pensioenregeling onder WTP zal het uitgangspunt zijn dat voor de nieuwe instroom (uiterlijk vanaf 2028) weer een eigen bijdrage geldt van 5% van de pensioengrondslag.

13.8.3 De pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid zal in lijn worden gebracht met de Wet WIA.

13.9 Seniorenregeling: ESMW en Senior FIT Regeling

<u>Artikel 13.9. a Seniorenfit regeling (SFR)</u>

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	Werknemers vanaf het geboortejaar 1960 met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij werkgever voorafgaand aan de deelname. Deelname is verplicht tenzij bijzondere individuele dan wel bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. Dit in overeenstemming tussen werkgever en werknemer
Deelname	De regeling is onherroepbaar van kracht zodra de werknemer en werkgever de overeenkomst die daartoe wordt opgemaakt, hebben ondertekend. Deze overeenkomst wordt uiterlijk een jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de seniorenfitregeling door werkgever aan de werknemer aangeboden.
Startmoment	24 maanden voor de AOW-leeftijd
Tijdsduur	24 maanden

Werktijd	50% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling[4]
Salaris	100% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenpremie/ premie verdeling[5]	100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Loonontwikkeling gedurende deelname SFR	Het salaris en de pensioenopbouw en -premie worden aangepast overeenkomstig de loonontwikkeling gedurende de deelname aan de SFR.
Vakantie	- 50% van de vakantiedagen direct voorafgaand aan de regeling. - Reguliere vakantiedagen maandelijks opgebouwd tot en met de maand waarin de seniorenfitregeling aanvangt – dienen voorafgaand aan de seniorenregeling te worden opgenomen.
Saldo verlof en levensfase dagen	Reeds opgebouwde levensfase dagen en eventuele tijd voor tijd (tvt) uren opgebouwd tot de datum van aanvang van de senioren fit regeling worden uitbetaald.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Wetgeving	Indien toepassing van de SFR (in de toekomst) in strijd zou zijn met deze wet- en regelgeving, waaronder begrepen de fiscale en RVU-regelgeving, en/of het pensioenreglement, treden cao-partijen in overleg.

Artikel 13.9.b Gecombineerde SFR en ESMW regeling

In plaats van de SFR regeling in artikel 13.9.a kan werknemer, geboren in 1960 t/m 1969 met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij werkgever deelnemen aan de gecombineerde SFR/ESMW regeling.

SFR

De SFR periode is 12 maanden in plaats van 24 maanden en is verder gelijk aan de regeling zoals beschreven in artikel 13.9.a.

Eerder stoppen met werken (ESMW)

Medewerkers geboren in 1960 tot en met 1969 kunnen deelnemen aan de ESMW regeling als ze voldoen aan de criteria van het ESMW model[6] (zie Bijlage F) . Cao-partijen gaan er daarbij vanuit dat de fiscale vrijstelling van de RVU boete blijft bestaan en de SVBPVH de regeling blijft uitvoeren.

ESMW model

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;

[4] De omvang van het dienstverband zal in ieder geval niet minder zijn dan 50% van de omvang van het dienstverband per de datum 10 jaar voorafgaand aan de pensioendatum zoals vastgelegd in de pensioenregeling.

[5] De pensioenopbouw wordt gedurende de senioren fit regeling voortgezet op dezelfde wijze als voorafgaand aan de seniorenfitregeling. Basis voor deze voortzetting is art. [13.8] van het pensioenreglement. Overeenkomstig artikel 13.8 van de CAO komt de premie -afhankelijk van de datum van indiensttreding - voor rekening van Eurotank Amsterdam dan wel de werknemer.

[6] Cao-partijen zullen toetsen of het ESMW-model voldoet aan de vereisten uit onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024 dan wel uitwerkingen daarvan en het laten valideren. Als aanpassingen nodig zijn zullen deze, in overleg tussen cao-partijen, worden doorgevoerd.

b. Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging vanaf 65 jaar tot aan de AOW leeftijd[7]. Deelnemer kan ook voor een latere ingangsdatum dan 65 jaar kiezen, de uitkering is dan naar rato.
c. Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur tussen 65 jaar en AOW gerechtigde leeftijd evenredig bepaald, dus bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van de periode tussen 65 jaar en de aow gerechtigde leeftijd.In dit geval wordt de SFR periode evenredig verlengd.
d. En bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de gecombineerde SFR/ESMW Regeling;
e. Mocht een deelnemer voor toetreding tot de SFR reeds parttime werken, dan worden de bedragen voor het RVU vrijgesteld bedrag (€ 27.276 bruto per jaar in 2025) en een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro bruto per jaar conform reglement van de SVBPVH) evenredig vastgesteld.

Overige voorwaarden
a. De regelingen moeten voldoen aan de reglementen van SVBPVH.
b. De bijdragen vanuit SVBPVH blijven bestaan zoals bekend op de ingangsdatum van de cao. Mocht de bijdrage(n) op enig moment veranderen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
c. Mocht de fiscale wet- en regelgeving vervallen en/of wijzigingen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
d. Werkgever betaalt uitsluitend de RVU uitkering die nooit meer kan bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (voor 2025: € 2.273 bruto per maand c.q. €. 27.276 per 12 maanden). Deze uitkering zal ieder jaar aangepast worden met de door de overheid bepaalde indexatie.

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. Nabestaanden hoeven in geen geval geld van ESMW-regeling terug te betalen tenzij zich opzettelijk niet aan het ESMW-reglement hebben gehouden. Werkgever stelt samen met de vakbond een ESMW-reglement op.
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, zal bij de toepassing van deze regeling daarmee rekening worden gehouden. Naar rato part time en/of arbeidsongeschiktheidspercentage.
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. Werkgever stelt daar een budget van € 1.250 ex BTW per deelnemer voor beschikbaar.

Onderstaande voorwaarden zijn hieraan verbonden:

[7] 24, 27 of 30 maanden voor AOW afhankelijk van het geboortejaar.

- Zwaar werk wordt bepaald door persoonlijke gegevens in het Eerder Stoppen Met Werken Model (ESMW model) van FNV Havens te stoppen (zie bijlage E en F).
  De berekening geeft aan hoeveel % zwaar werk deze werknemer heeft (gehad):
  - Bij 100% zwaar werk geeft een overbrugging van 65 jaar tot aan AOW leeftijd (de periode vanaf 65 jaar en AOW-gerechtigde leeftijd is 24 maanden danwel 27 maanden)voor de werknemers ;
  - Bij een percentage tussen 0-100% geeft evenredig deel van de overbrugging van 65 jaar tot AOW leeftijd (bijv. bij 50% zwaar werk krijgt de werknemer een overbrugging van 1 jaar in plaats van 2 jaar), de rest van het persoonlijke FIT budget (2 jaar 50%, 100%, 100%) wordt dan gebruikt voor de periode FIT voor de einddatum. Dit is dan meer dan 1 jaar FIT;

13.10 Ongevallenverzekering

13.10.1 Er is een doorlopende verzekering afgesloten voor ongevallen in verband met de dienstbetrekking voor alle werknemers waarbij de premie voor rekening van de werkgever is.

13.10.2 De verzekering geldt ook voor die werknemers, die in geval van calamiteiten aangewezen worden om de bedrijfsbrandweer te assisteren.

Eventuele uitkeringen uit deze verzekeringen komen ten gunste van de betreffende werknemer, dan wel diens nagelaten betrekkingen.

Hoofdstuk XIV: Werkgelegenheid

1. Eurotank Amsterdam garandeert, behoudens disfunctioneren, gedurende de looptijd van deze CAO de werkgelegenheid voor CAO-werknemers die op 1 januari 2015 in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Indien zich significant verslechterende bedrijfseconomische omstandigheden voordoen, zal Eurotank Amsterdam primair trachten om via bijvoorbeeld collegiale uitleen ontslag te voorkomen alvorens over te gaan tot andere maatregelen. In dat geval zal Eurotank Amsterdam hierover in overleg treden met sociale partners, teneinde passende maatregelen overeen te komen om de sociale problematiek zo veel als mogelijk op te vangen.

2. Indien Eurotank Amsterdam (op haar initiatief) werknemers moet laten afvloeien wegens bedrijfeconomische omstandigheden, dan zal Eurotank Amsterdam aan de betreffende werknemers een transitievergoeding van EUR 6.500,00 bruto per dienstjaar uitkeren. Partijen zijn in het kader van de wetswijzigingen die zien op opbouw en maximumduur van de WW per 1 januari 2016 voorts overeengekomen dat ETA de opbouw van deze vergoeding als bedoeld in artikel 7:673b BW zal aanpassen van EUR 6.500,00 bruto per dienstjaar naar EUR 6.500 bruto per dienstjaar. Daarbij gaat het enkel om de ontslaggrond bedrijfseconomische omstandigheden, zoals genoemd in artikel 7:669 lid 3 sub a BW. De "transitievergoeding" in hoofdstuk XIV lid 2 cao ETA en in het daartoe overeengekomen addendum bij de CAO (bijlage), moet worden gezien als een gelijkwaardige voorziening zoals bedoeld in artikel 7:673b BW. Cumulatie van de "transitievergoeding" in hoofdstuk XIV lid 2 cao ETA en dit addendum of de daaruit voorvloeiende met de vakbonden af te stemmen (formule voor) de ontslagvergoeding (artikel 7:673b BW) enerzijds en de wettelijke transitievergoeding (artikel 7:673 BW) anderzijds is derhalve uitgesloten. Bij een parttime dienstverband wordt bovengenoemde "transitievergoeding" in de zin van artikel 7:673b BW pro rata uitgekeerd c.q. beschikbaar gesteld. Dit addendum geldt ook indien de arbeidsovereenkomst van een werknemer met een WGA-uitkering wegens bedrijfseconomische redenen wordt beëindigd. Indien ETA op enig moment wordt verplicht, al dan niet door wet- en regelgeving, de hier bedoelde reparatie van WW op andere wijze te regelen, dan komt de in dit addendum verwoorde afspraak te vervallen en zullen partijen met elkaar in overleg treden.

   Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, welke door Eurotank Amsterdam worden gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in de meest brede zin ten behoeve van werknemers, dan zal Eurotank Amsterdam in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten op toekomstige transitiebedragen. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele werknemers of Ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van transitievergoedingen.

3. De directie streeft ernaar het aantal arbeidsplaatsen gedurende de looptijd van de CAO minimaal constant te houden. Jaarlijks zal door de onderneming met de Ondernemingsraad in goed overleg de ontwikkelingen in het personeelsbestand van de onderneming worden besproken, waarbij ook het wervingsbeleid en de inhuur van derden een punt van bespreking is.

4. Eventuele gevolgen van technische vernieuwingen, modernisering en/of automatisering voor het aantal arbeidsplaatsen in de onderneming zullen tijdig met de Ondernemingsraad worden overlegd, waarbij deze in staat worden gesteld advies te geven. In dit kader is voor het huidige in dienst zijnde personeel de functie- c.q. salarisklasse gegarandeerd.

5. Het sociale beleid wordt besproken in de Ondernemingsraad. Bij voorgenomen beslissingen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zal het Vakbonds Afdelings Bestuur eveneens tijdig van tevoren worden geïnformeerd.

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

7. Vacaturemeldingen m.b.t. functies die onder de werkingssfeer van de CAO vallen, zullen in principe eerst binnen de onderneming zelf plaats hebben.

8. Het beleid in de onderneming is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand, dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden, die tot de bedrijfseigen werkzaamheden worden gerekend, door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd. Naar aanleiding van fluctuaties in de bedrijfsdrukte kan bekwaam personeel van derden worden ingezet.

Hoofdstuk XV: Onderneming en vakbond

15.1 Algemeen

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

Eurotank Amsterdam zal op de installaties publicatieruimte beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisaties; publicaties zullen ter kennis van de bedrijfsleiding worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de onderneming in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contraterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden, ruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. De bedrijfsleiding dient hiertoe tijdig een verzoek te ontvangen van een daartoe door de vakorganisaties aangewezen werknemer met vermelding van de activiteit waarvoor ruimte beschikbaar zal worden gesteld.

Voorts zullen de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek zich kunnen laten vergezellen door een (of meer) kaderleden, die in die onderneming werkzaam zijn, bij de besprekingen met de bedrijfsleiding.

Indien de bedrijfsbelangen zich hiertegen niet verzetten, kan aan een werknemer die lid is van een Vakbond vrij worden gegeven met behoud van salaris, gedurende maximaal 2 diensten per jaar voor het deelnemen aan:

- bondscongressen en daarmee gelijk te stellen Bondsbijeenkomsten;
- door de werknemersorganisatie te organiseren cursussen,

met dien verstande, dat hierbij geldt dat als regel in totaal per jaar niet meer dan 10 dagen verlof met behoud van salaris wordt gegeven voor dergelijke activiteiten.

In bijzondere gevallen kan, in overleg tussen partijen, in die zin van het bovenstaande worden afgeweken, dat een groter aantal dagen organisatieverlof aan een bepaalde werknemer wordt toegekend.

Indien vakbondsverlof van een kaderlid op een roostervrije dag valt, kan deze dag op een later tijdstip worden opgenomen.

15.2 Werkgeversbijdrage vakbond FNV

De werkgeversbijdrage aan vakbond FNV bedraag per 1 januari 2025 € 1000,00 per werknemer. Deze bijdrage wordt jaarlijks geindexeerd met het CPI-cijfer (jaargemiddelde CPI afgeleid).

15.3 Vakbondscontributie

De jaarlijke persoonlijke vakbondscontributie wordt fiscaal vriendelijk verrekend met het basis maand salaris in December na inlevering van de factuur/jaaropave bij HR. De jaaropgave is altijd vanaf 1 September te downloaden via Mijn FNV. De fiscale verrekening van de

vakbondscontirbutie zal te allen tijde onderdeel zijn van de werkkostenregeling indien en voor zover de fiscale regelgeving in deze ongewijzigd blijft.

15.4 Stichting Veilige Haven / Veiligheids Certificaat Havens

Eurotank Amsterdam zal jaarlijks € 70,00 per werknemer beschikbaar stellen aan de Stichting Veilige Haven (SVH) voor beheer, ontwikkeling en uitgifte van het Veiligheids Certificaat Havens (VCH). Het beheer van de certificaten zal worden uitgevoerd door de SVH. ETA krijgt voor deelnemende werknemers korting op de tarieven van SVH.
ETA zal haar medewerking geven om te komen tot een Arbo catalogus en een ongevallen registratie waarbij SVH het beheer zal hebben. Alle operationele werknemers die vallen onder de CAO krijgen de mogelijkheid om gedurende de looptijd van deze CAO het veiligheidscertificaat havens te behalen, indien en voor zover dit een tenminste gelijkwaardig certificaat is als VCA. Ondanks dit geen functie vereiste opleiding is, zal ETA de kosten van de opleiding vergoeden, maar moet de werknemer de opleiding in eigen tijd verrichten.
CAO-partijen zullen Stichting Veilige Haven verzoeken om een verklaring op te stellen waaruit blijkt dat het Veiligheids Certificaat Havens minimaal gelijkwaardig is als VCA. CAO-partijen zijn van mening dat indien het VCH tenminste gelijkwaardig is aan VCA, dat de operationele werknemers de verplichting hebben om VCH te behalen. CAO-partijen zullen in overleg treden om klassikaal aan VCH te werken indien dit efficiënt en inpasbaar is.

Bijlage A: Functieraster Eurotank Amsterdam B.V.

	Operations	Techniek	Customer Service	Finance	HSE	Staff
K 190-215	Operations Lead	Maintenance & Repair Lead Maintenance Engineer CAPEX Lead		Cost Controller	HSE Lead	
J 170-189,5				Business Controller		
I 150-169,6	Shift Leader	Planner / werkvoorbereider Maintenance Supervisor	Medewerker Douanezaken		HSE Officer	
H 130-149,5	Assistant Shift Leader Operations Support Lead			Financial Accountant		
G 110-129,5	Allround Operator A* Operator		Customer Service Representative	Buyer		Office Manager
F 90-109,5	Operator Operations Support Medewerker					
E 75-89,5	Aankomend Operator Magazijnmedewerker					
D 60-74,5						
C 50-59,5						
B 40 - 49,5						

Bijlage B: Salaristabel Eurotank Amsterdam B.V. (exclusief volcontinutoeslag)

Per 01-01-2026 in EUR (inclusief 1,94% indexering en verhoging van 50 euro bruto per maand)

Schaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Min	€ 2,969.13	€ 3,074.29	€ 3,152.30	€ 3,276.15	€ 3,527.17	€ 4,036.03	€ 4,254.82	€ 4,575.41	€ 5,031.68	€ 5,669.44	€ 6,610.82
Max	€ 4,850.90	€ 5,073.58	€ 5,254.70	€ 5,408.88	€ 5,768.66	€ 6,225.62	€ 6,500.10	€ 6,991.88	€ 8,324.97	€ 9,291.90	€ 10,840.13

Bijlage C: Bijzondere arbeidsvoorwaarden

De bijzondere arbeidsvoorwaarden niet voortvloeienden uit de Collectieve Arbeidsovereenkomst zijn:

- Werkkleding/veiligheidsmiddelen
- Aansluiting en keuringen bij een arbodienst
- Jubileumregeling

Eurotank Amsterdam kent de volgende jubilea:

12,5 dienstjaren:	- ½ maandsalaris incl. eventuele volcontinutoeslag incl vakantiegeld (onder inhouding van belasting). - eenmalige activiteit tot een budget van maximaal € 250,- ex BTW in goed overleg met de werkgever te besteden.
25 dienstjaren:	- 1 maand salaris inclusief eventuele volcontinutoeslag incl vakantiegeld (belastingvrij). - eenmalige activiteit tot een budget van maximaal € 500,- ex BTW in goed overleg met de werkgever te besteden.
40 en 50 dienstjaren:	- 2 maanden salaris incl. eventuele volcontinutoeslag incl vakantiegeld (1 maand belastingvrij, 1 maand onder inhouding van belasting). - eenmalige activiteit tot een budget van maximaal € 1000,- ex BTW in goed overleg met de werkgever te besteden.

Indien de belastingvoorschriften wijzigen, wordt bovengenoemde regeling dienovereenkomstig aangepast.

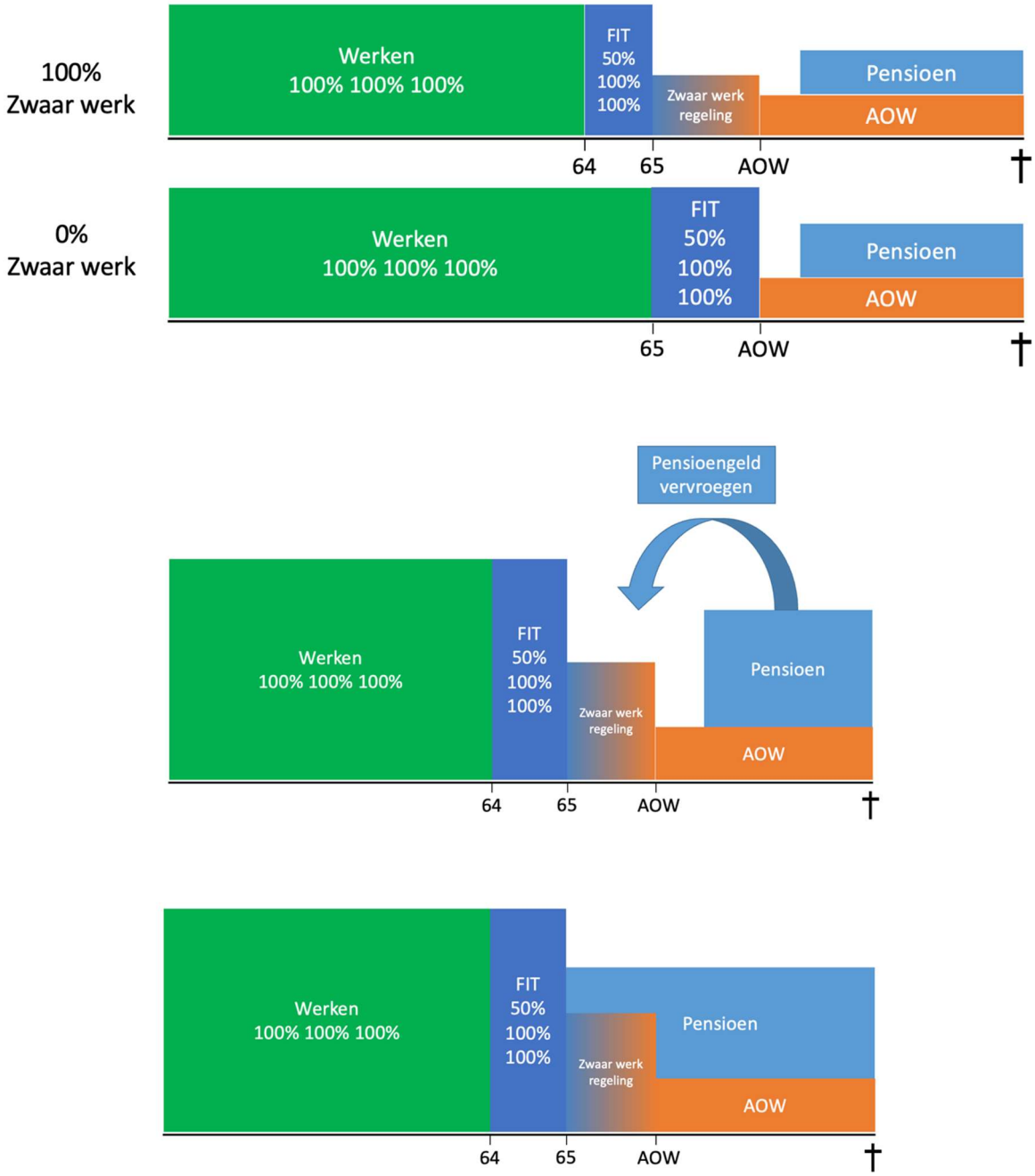
Bijlage D: Collectieve bonusregeling

Jaarlijks is er de mogelijkheid tot een bonusuitkering. Deze bonus regeling wordt gebaseerd op de jaarlijkse target voor de EBITDA van Eurotank Amsterdam en is afhankelijk van de relatie tussen de daadwerkelijke EBITDA en de gebudgetteerde EBITDA. Wanneer de daadwerkelijke EBITDA gelijk aan of groter is dan de gebudgetteerde EBITDA, wordt een bonusuitkering evenredig verdeeld over alle CAO-werknemers pro rata bij parttime dienstverband en/of indiensttreding gedurende het jaar. Het minimale aantal maanden dat men in het bonusgerechtigde jaar in dienst moet zijn bij Eurotank Amsterdam is 6 maanden.

De hoogte van het bonusbedrag dat wordt verdeeld over de werknemers wordt als volgt bepaald:

Resultaat EBITDA ten opzichte van gebudgetteerde EBITDA	**Bonusuitkering**
< 100%	€ 0,-
≥ 100% en < 102%	€ 50.000,-
≥ 102% en < 104%	€ 150.000,-
≥ 104% en < 106%	€ 250.000,-
≥ 106% en < 108%	€ 350.000,-
≥ 108%	€ 450.000,-

Bijlage E: Schematische weergave ESMW / Senior FIT Regeling



Bijlage F: Zwaarwerkmodel FNV / Eurotank Amsterdam

versie 3.4	**Zwaar werk**		**100%**		*totale uitkomst*
Subsector	Tankopslag	1		Subsector	*Werkzaam in welke sector? Keuzetabel.*
Functie	Operator			Functie	*Functienaam van de functie van de medewerker.*
	Jaartal ingang	2025			*Ingangsjaar vervroegd stoppen van de medewerker (kan in de toekomst liggen).*
1	**Dienstjaren**	35	94%	1	*uitkomst dienstverband en schema's*
	Volcontinu	30			
	Dagdienst	5			
	Ochtend/middag dienst	0			
	Semicontinu	0			
	Buiten de haven	0			
	Oude dienstjaren van voor 1995	5	5%		*extra punten voor werk uit het verleden, slechtere omstandigheden*
	Totale dienstjaren in de haven	! 35	20%		*indien 45 of meer havenjaren dan 100% zwaar werk. Bij laag aantal dienstjaren opletten!*
2	**Functie**	7	7%	2	*uitkomst zwaarte functie*
	Tillen/neerzetten	1			
	Dragen/sjouwen	1			
	Duwen/trekken	1			
	Klauteren/kruipen	1			
	Ongemakkelijke werkhouding	1			
	Langdurig staan/zitten	0			
	Herhalende bewegingen	1			
	Trillingen	0			
	Tijdsdruk	1			
3	**Werkomgeving**	6	6%	3	*uitkomst zwaarte werkomgeving*
	Lawaai	1			
	Geur/stank	1			
	Gevaarlijke stoffen	1			
	Hitte en/of koude	1			
	Straling	0			
	Stoffige of nattige omgeving	1			
	Fysieke veiligheid: gevaarlijke situaties/werkplekken	1			