VERBRUGGE TERMINALS

CAO OPERATIONS & TECHNISCHE DIENST | 2025 - 2026

CAO



VERBRUGGE TERMINALS

CAO VERBRUGGE TERMINALS OPERATIONS & TECHNISCHE DIENST 2025 – 2026

Inhoud

Hoofdstuk 1. Definities **7**
Hoofdstuk 2. De Arbeidsovereenkomst **8**
Artikel 2.1 Aanstelling en proeftijd 8
Artikel 2.2 Promotie 8
Artikel 2.3 Waarneming hogere functie 9
Artikel 2.4 Einde dienstverband 9
Hoofdstuk 3. Werkrooster en operationele afspraken **11**
Hoofdstuk 3.A Operations **11**
Artikel 3.1 Werkrooster 11
Artikel 3.2 Overwerk 11
Artikel 3.3 Klosdienst 12
Artikel 3.4 Feestdagen 12
Artikel 3.5 Arbeidstijdregeling VTT 13
Artikel 3.6 Arbeidstijdregeling VZT 14
Artikel 3.7 Ploegsterkte VTT 15
Artikel 3.8 Werkzaamheden binnen VTT 15
Artikel 3.9 Operationele afspraken 15
Hoofdstuk 3.B Technische Dienst **16**
Artikel 3.1 Werkrooster 16
Artikel 3.2 Overwerk 16
Artikel 3.3 Feestdagen 16
Hoofdstuk 4. Inkomen **17**
I Salaris en vakantietoeslag **17**
Artikel 4.1 Automatische prijscompensatie en initiële loonsverhoging 17
Artikel 4.2 Vakantietoeslag 17
II Toeslagen i.v.m. werkooster **18**
Artikel 4.3 Onregelmatigheidstoeslag 18
Artikel 4.4 Overwerktoeslag 19
Artikel 4.5 Betaling van overwerk: tijd en/of geld 21

Artikel 4.6 Toeslag Nachtdienst (Operations) 21
Artikel 4.7 Toeslag klosdienst (Operations) 21
Artikel 4.8 Toeslag feestdagen 21
III Vergoeding van kosten: reiskosten, maaltijdvergoeding en bijdrage vakbondscontributie 22
Artikel 4.9 Reiskosten woon-werk 22
Artikel 4.10 Reiskosten werk-werk 22
Artikel 4.11 Verplaatsingsvergoeding 22
Artikel 4.12 Maaltijdvergoeding 23
Artikel 4.13 Fiscale verrekening contributie werknemersorganisatie 23
IV Inkomen bij ziekte en overlijden 23
Artikel 4.14 WIA-verzekering 23
Artikel 4.15 Vergoeding bij overlijden 24
V Overig 24
Artikel 4.16 BHV-toeslag en mentortoeslag (Operations) 24
Artikel 4.17 Winstdelingsregeling 25
Artikel 4.18 Bonusregeling 25
Artikel 4.19 Koudetoeslag 25
Artikel 4.20 Zorgverzekering 26
Artikel 4.21 Consignatievergoeding (VTT Technische Dienst) 26
Hoofdstuk 5. Verlof 27
I Vakantiedagen 27
Artikel 5.1 Aantal vakantiedagen 27
Artikel 5.2 Systeem en opname vakantiedagen 27
Artikel 5.3 Verlofdagen opgebouwd tot 1 januari 2026 28
II Leeftijdsdagen en anciënniteitsdagen 28
Artikel 5.4 Leeftijdsdagen 28
Artikel 5.5 Anciënniteitsdagen 29
III Overig verlof 29
Artikel 5.6 Feestdagen 29
Artikel 5.7 Bijzonder verlof 30
Artikel 5.8 Onbetaald verlof 30
Artikel 5.9 Wet Arbeid en Zorg 30
Artikel 5.10 Bezoek aan huisarts of specialist 31
Artikel 5.11 Educatief verlof 31
Artikel 5.12 Calamiteitenverlof 31
Artikel 5.13 Organisatieverlof werknemersorganisaties 31

Hoofdstuk 6. Seniorenhavenfitregeling en Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)-regeling 33
Artikel 6.1 Seniorenhavenfitregeling 33
Artikel 6.2 ESMW-regeling 33
Hoofdstuk 7. Pensioen 35
Artikel 7.1 Samenloop cao en pensioenregeling 35
Artikel 7.2 Pensioenregeling 35
Artikel 7.3 Anw-hiaatverzekering 36
Hoofdstuk 8. Uitwisseling van werknemers 37
Artikel 8.1 Uitwisselingsregeling VTT/VZT/VST 37
Hoofdstuk 9. Inhuur 39
Artikel 9.1 Inleiding 39
Artikel 9.2 Werkgroep personeelsplanning & externe inhuur 39
Artikel 9.3 Afspraken inhuur 39
Artikel 9.4 Verplichtingen werkgever 41
Artikel 9.5 (Bemande) mobiele kranen van derden 41
Hoofstuk 10. Algemene bepalingen 43
Artikel 10.1 Looptijd, verlenging en beëindiging van de cao 43
Artikel 10.2 Afwijkingen in overleg 43
Artikel 10.3 Geschillen 43
Artikel 10.4 Reorganisatie van de werkgever 44
Artikel 10.5 Wijzigingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen 44
Artikel 10.6 Werkgeversbijdrage 44
Artikel 10.7 Evaluaties 44
Artikel 10.8 Stichting Veilige Haven 44
Hoofdstuk 11. Overige cao-bepalingen – algemeen 46
Hoofdstuk 12. Functiewaardering en salarisschalen 47
Artikel 12.1 Toekennen van periodieke loonsverhoging 47
Artikel 12.2 Tussentijdse functioneringsgesprekken 47
Artikel 12.3 Functiestelsel buitendienst 47
Artikel 12.4 Functiestelsel buitendienst (Operations) 47
VERBRUGGE TERMINALS FUNCTIEBESCHRIJVINGEN 50
HAVENWERKER 50
STUWER-DEK 52
VORKTRUCKCHAUFFEUR 54
CONTROLEUR 56
KRAANMACHINIST 58
AUTORIJDER 60

Artikel 12.5 Functies en lonen (VTT Technische Dienst) 62
Artikel 12.6 Functies en lonen (VZT Technische Dienst) 63
Hoofdstuk 13. Loonbestanddelen 66
Artikel 13.1 Dienstjubilea 66
Artikel 13.2 IJkwerkzaamheden, hoogspanning en vriestoeslag 66
Artikel 13.3 Stoftoeslag (Operations) 67
Hoofdstuk 14. Operationele bepalingen 73
I Verlengen 73
Artikel 14.1 Verlengen van arbeidstijd per dag (Operations) 73
Artikel 14.2 Verlengen en wijzigen van de arbeidstijd Stuwadoorspersoneel (Operations) VZT 73
Artikel 14.3 overwerk Stuwadoorspersoneel (Operations) VZT 75
Artikel 14.4 Verlengen (Operations) 75
Artikel 14.5 Verlengen en verkorten van de arbeidstijd stuwadoorspersoneel (Operations) VTT 75
II Bestellen/afbestellen 76
Artikel 14.6 Regeling bestellen/afbestellen stuwadoorspersoneel (Operations) VTT 76
Artikel 14.7 Bijzondere vergoeding voor vaste werknemers tijdens het weekeinde Stuwadoorspersoneel (Operations lid 1 – 4 en Technische Dienst lid 1 – 3) VZT. 76
III Verlofregeling 77
Artikel 14.8 Uitvoeringsvoorschriften verlofregeling buitendienst Business Unit WP&P VTT stuwadoorspersoneel VTT (Operations) 77
IV Regels bij het toekennen 78
Hoofdstuk 15. Arbeidsongeschiktheid 79
Artikel 15.1 Algemene bepalingen arbeidsongeschiktheid 79
Artikel 15.2 Afspraken met betrekking tot re-integratie 79
Artikel 15.3 Re-integratie intern 80
Artikel 15.4 Re-integratie extern 81
Hoofdstuk 16. Regelingen binnen Verbrugge 82
Artikel 16.1 Hoofdlijnen sociaal beleid 82
Artikel 16.2 Veiligheid en bedrijfsmilieuzorg 83
Artikel 16.3 Verplichtingen van de werknemers 83
Artikel 16.4 bedrijfskleding en andere uitrusting 84
Artikel 16.5 Werkoverleg en veiligheidsinstructies 84
BIJLAGE 1 STUWADOORSPERSONEEL: SALARISSCHALEN 86

De ondergetekenden:

I. VERBRUGGE TERMINALS B.V., gevestigd te Vlissingen en Terneuzen enerzijds; en

II. FNV HAVENS, gevestigd te Utrecht;

CNV VAKMENSEN, gevestigd te Utrecht anderzijds

Verklaren met elkaar te zijn overeengekomen:

Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor de werknemers die onder de cao vallen (zie hoofdstuk 1 van de cao).

Deze cao is opgesteld met de grootst mogelijke zorgvuldigheid. Het gaat om een “transitiedocument” waarin onder andere eerdere cao-afspraken en de afspraken rondom “cao 2.0” zijn samengevoegd. Deze cao vervangt als uitgangspunt eerdere cao’s en eventuele andere eerdere overeenkomsten tussen de gezamenlijke partijen. Wanneer er een verschil van inzicht is over de verwoording van de eerdere cao-afspraken en/of afspraken rondom de “cao 2.0” zoals verwoord in deze cao, gaan partijen met elkaar in overleg.

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

Aldus opgemaakt en ondertekend:

Verbrugge Terminals B.V. FNV Havens CNV Vakmensen

Hoofdstuk 1. Definities

In deze wordt verstaan onder:

1. Werkgever: ondergetekende I.

2. Werknemersorganisaties: ondergetekende II.

3. Werknemers: de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd werkzaam te Vlissingen en Terneuzen in dienst bij Verbrugge Zeeland Terminals B.V. gevestigd te Vlissingen (VZT) of Verbrugge Terneuzen Terminals B.V., gevestigd te Terneuzen (VTT), die stuwadoors, of technische werkzaamheden verrichten.

4. Partijen: werkgever en werknemersorganisaties gezamenlijk.

5. Maand: kalendermaand.

6. Basissalaris: brutosalaris exclusief toeslagen, kostenvergoedingen en overige loonemolumenten.

7. Ondernemingsraad: overlegorgaan, binnen de onderneming, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

8. Loon bij arbeidsongeschiktheid: basissalaris per maand, persoonlijke toeslagen en onregelmatigheidstoeslagen (indien van toepassing), klosvergoeding en vakantiegeld.

9. Partner van de werknemer: een partner van de werknemer met wie de werknemer getrouwd is, een geregistreerd partnerschap heeft of met wie de werknemer een affectieve relatie heeft en een gemeenschappelijke huishouding voert met het oogmerk om duurzaam samen te leven. Dit geldt indien en voor zover de werknemer de werkgever hierover schriftelijk (per brief of per e-mail) heeft geïnformeerd (en het bestaan hiervan op verzoek aantoont). De werknemer is verplicht bij beëindiging van de relatie met de partner de werkgever hiervan onmiddellijk in kennis te stellen. Overal waar deze cao van aan- en bloedverwanten van de werknemer spreekt, worden daaronder mede begrepen aan- en bloedverwanten van de partner van de werknemer. De wettelijke bepalingen ten aanzien van de verschillen in uitvoering van de sociale wetgeving/verzekering, pensioenen, e.d. (gehuwde en ongehuwde status) blijven onverkort gehandhaafd.

Werkingssfeer: deze cao is van toepassing op al het stuwadoors en technisch personeel. Voor zover niet anders vermeld, zijn de artikelen van dit hoofdstuk van toepassing op werknemers van VZT en VTT van de afdeling Operations en de afdeling Technische Dienst. Als een artikel(lid) alleen van toepassing is op een werknemer van VZT of VTT en/of op een werknemer van alleen de afdeling Operations of alleen de afdeling Technische Dienst, zal dit expliciet worden aangegeven. Als een artikel(lid) alleen van toepassing is tot of vanaf een bepaalde indiensttredingsdatum, zal dit ook expliciet worden aangegeven.

Daar waar werknemer of hij/hem staat vermeld dient in voorkomende gevallen ook werkneemster of zij/haar te worden gelezen.

Hoofdstuk 2. De Arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1 Aanstelling en proeftijd

1. Tenzij anders is overeengekomen, geschiedt de aanstelling bij onbepaalde tijd met inachtneming van een wederzijdse proeftijd die twee maanden bedraagt. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal de wederzijdse proeftijd maximaal een maand bedragen.

2. Er kan een medische keuring plaatsvinden indien dit noodzakelijk is voor de vervulling van de functie. Er kan een assessment plaatsvinden om te onderzoeken of de werknemer geschikt is voor de vervulling van de functie.

3. Partijen spreken af dat dienstverbanden voor bepaalde tijd onderdeel zullen worden van de bedrijfsvoering, mits de totale periode van een contract voor bepaalde tijd niet langer is dan 36 maanden in totaal en per persoon het aantal opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd niet groter is dan 3. Na een periode van 36 maanden of na het derde tijdelijk contract volgt, na een positieve beoordeling automatisch een contract voor onbepaalde tijd. Gedurende de contracten voor bepaalde tijd zullen opleidingsmodules van toepassing zijn. De werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft voor bepaalde tijd zal uiterlijk twee maanden voor afloop daarvan schriftelijk (per brief op per e-mail) worden geïnformeerd over de beslissing voor het (niet) aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

4. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk overeengekomen en bevat onder andere de datum van indiensttreding, het salaris, de standplaats en de functie van de werknemer. De werknemer ontvangt een kopie.

5. Als werkplek is aan te merken iedere locatie waar Verbrugge werkzaamheden verricht. Op dit moment worden onderscheiden de locaties Terneuzen en Vlissingen. Iedere werknemer is aangesteld op een van de locaties. Indien het werk dat vereist dienen werknemers, na overleg tussen betrokken werknemers en hun leidinggevende, op een andere locatie werkzaamheden te verrichten.

6. Bij aanstelling ontvangt de werknemer een exemplaar van deze cao en overige bedrijfseigen regelingen.

7. Bij wijziging van functie tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst wordt deze wijziging schriftelijk vastgelegd, overeenkomstig de procedure genoemd onder lid 4 van dit artikel.

Artikel 2.2 Promotie

1. De directie stelt op basis van de geldende behoefte het aantal functionarissen in de verschillende functies vast.

2. Slechts bij gelijke kwaliteiten van meerdere kandidaten voor een functie zal promotie of plaatsing in een andere groep plaatsvinden in volgorde van dienstjaren.

3. Wanneer tijdens de opleidingsperiode van de betrokkene binnen 6 maanden blijkt, dat deze niet geschikt is voor zijn nieuwe functie, kan hij worden teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke functie met de daarbij behorende honorering. Voordat tot terugplaatsing wordt besloten, zal eerst aan de betrokkene en op zijn/haar verzoek, in het bijzijn van een lid van de Ondernemingsraad, worden uiteengezet wat de redenen hiervan zijn.

4. Een functionaris, die op eigen verzoek in een lagere functie wordt geplaatst kan - tenzij de werkgever anders beslist- geen aanspraak meer maken op het loon van zijn oorspronkelijke functie.

Artikel 2.3 Waarneming hogere functie

1. Bij het verrichten van werkzaamheden, die volgens de overeengekomen basismaandsalarissen hoger gehonoreerd worden dan de eigen functie, zal het verschil in salaris eventueel vermeerderd met nacht-/weekend toeslagen worden uitbetaald. Aan het verrichten van zulke werkzaamheden kan nimmer het recht op die functie worden ontleend.

Artikel 2.4 Einde dienstverband

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt door het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt met inachtneming van de wettelijke bepalingen (titel 10 van Boek 7 Burgerlijk Wetboek). Tenzij anders is overeengekomen, gelden de wettelijke opzegtermijnen (titel 10 van Boek 7 Burgerlijk Wetboek).

2. Tenzij anders is overeengekomen, eindigt het dienstverband automatisch op de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

3. Indien de werknemer (ziek) uit dienst treedt en/of langer dan 104 weken ziek is, kan er onder omstandigheden recht zijn op een sociale zekerheidsuitkering. Dat is aan het UWV.

4. Indien de werknemer die na 104 weken arbeidsongeschiktheid uit dienst is gegaan binnen één jaar na uitdiensttreding weer volledig arbeidsgeschikt wordt, heeft hij het recht op een voorkeursbehandeling bij sollicitatie naar een vacante functie.

5. Indien de werknemer arbeidsongeschikt uit dienst treedt of binnen 4 weken na einde dienstverband arbeidsongeschikt wordt en op dat moment niet reeds werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, dan dient de (oud)werknemer zich alsnog onmiddellijk conform de geldende regels (arbeidsongeschikt) te melden bij de (ex)werkgever en zich te houden aan het volgende:
   - De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts/bedrijfsverpleegkundige en/of arbeidsdeskundige van de werkgever. De werknemer dient alle informatie te verstrekken die voor de werkgever noodzakelijk is in kader van de Ziektewet en/of de WIA.
   - De werknemer dient te voldoen aan de verplichtingen uit hoofde van die regelgeving.
   - Tevens dient de werknemer mee te werken aan een eventueel namens de werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing.

- Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid een of meerdere voorschriften/afspraken niet naleeft, verbeurt de werknemer aan (ex) werkgever, zonder dat een aanmaning of een andere voorafgaande verklaring nodig is, een direct opeisbare boete van € 300,- en een boete van € 100,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:650, derde lid van het Burgerlijk Wetboek mag de boete strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf.

Hoofdstuk 3. Werkrooster en operationele afspraken

Hoofdstuk 3.A Operations

Artikel 3.1 Werkrooster

Werknemers werken (naast de klosdienst; zie hierna) vijf dagen per week 7.5 uur per dag. Er is sprake van een werkweek van 37.5 uur. De onbetaalde (schaft)pauze bedraagt een half uur.

Het reguliere rooster is als volgt:

- Dagdienst: dienst van 07.30 uur tot 15.30 uur, met onbetaalde pauze van 12.00 uur tot 12.30 uur.
- Avonddienst: dienst van 15.30 uur tot 23.30 uur met onbetaalde pauze van 19.30 uur tot 20.00 uur.
- Nachtdienst: dienst van 23.30 uur tot 07.30 uur, met onbetaalde pauze van 03.30 uur tot 04.00 uur.

Voor de toepassing van de cao wordt de nachtdienst gerekend tot de dag waarin hij onverschoven aanvangt. Deze bepaling geldt eveneens bij andere begin- en eindtijden.

Werknemers van VTT
Het alternatieve rooster bij VTT is als volgt:

- Alternatieve Dagdienst VTT: dienst van 06.00 uur tot 14.00 uur (met onbetaalde pauze van 12.00 uur tot 12.30 uur)
- Alternatieve Avonddienst VTT: dienst van 14.00 uur tot 22.00 uur (met onbetaalde pauze van 19.30 uur tot 20.00 uur)
- Alternatieve Nachtdienst VTT: dienst van 22.00 uur tot 06.00 uur (met onbetaalde pauze van 02.00 uur tot 02.30 uur)

Alle werknemers
De werknemer is verplicht op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en tot een zodanig tijdstip te blijven dat de werkzaamheden op juiste wijze worden voorbereid en stipt op tijd worden gestart, overgedragen en afgesloten. Hiervoor maakt het niet uit waar het werkobject zich bevindt. De werknemer dient zich, m.u.v. bijzondere omstandigheden, bij aanvang van de werktijd en tot het einde van de werktijd gekleed in werkkleding buiten de kantines te bevinden.

Tijdens elke dienst is er recht op 15 minuten betaalde koffiepauze op het moment dat de workflow zoveel mogelijk intact blijft. Tijdens elke dienst is er recht op 30 minuten onbetaalde pauze.

De werkgever heeft de inspanningsverplichting werknemers van 55 jaar en ouder niet meer in de Nachtdienst in te delen. De werknemer dient bij de werkgever kenbaar te maken dat hij voor deze regeling in aanmerking wenst te komen.

Artikel 3.2 Overwerk

1. Er is sprake van overwerk als buiten het normale werkrooster wordt gewerkt.

2. Overwerk wordt slechts vergoed indien dit wordt verricht in opdracht en na goedkeuring van de leidinggevende.

Artikel 3.3 Klosdienst

De indeling van de klosdienst vindt zodanig plaats, dat eenmaal per 4 weken elke werknemer verplicht is arbeid te verrichten op zaterdag (07.30 uur tot 07.30 uur van de volgende dag). De werkgever geeft conform de Arbeidstijdenwet minimaal vier dagen van tevoren aan of een klosdienst plaatsvindt en zo ja, of dit in de Dagdienst of Avonddienst is. Met ingang van 1 januari 2025 geldt dat het omzetten van een klosdagdienst naar een klosavonddienst enkel kan voor de diensten die in het jaarrooster daarvoor aangewezen zijn.

De werknemer kan verzoeken een verlofdag op te nemen tijdens de klosdienst. De werkgever wijst dit toe op het moment dat het werk en de personeelsbezetting het toelaten. De klosdiensten zullen niet vallen in een aaneengesloten vakantieperiode van 3 weken, terwijl ook bij de aanvang van deze vakantie men geen klosverplichtingen zal hebben. Er dienen dus uiterlijk tot vrijdagavond of zaterdagochtend 07.30 uur voorafgaand aan de vakantieperiode werkzaamheden te worden verricht.

Eenmaal per kalenderjaar bij één aaneengesloten vakantieperiode van drie weken of meer wordt een klosdienst aangemerkt als een verlofdag. Voor die specifieke klosdienst hoeft niet apart een vakantiedag te worden opgenomen.

De werkgever spant zich in werknemers vanaf de leeftijd van 60 jaar niet meer in te zetten in de klosdienst. Indien de werknemer geen klosdienst loopt, dient de werknemer over de uren van de klosdienst tijd voor tijd en/of verlof op te nemen.

Er is geen sprake van klosdienst wanneer de werknemer deelneemt aan de seniorenhavenfitregeling.

VZT
Voor de klos zaterdag geldt dat verlenging mogelijk is met uitzondering van de zaterdag-Nachtdienst na zondagmorgen 07.30 uur.

VZT
Tijdens de klos zaterdag wordt per werknemer maximaal 4 nachten per kalenderjaar gewerkt. De werkgever heeft de inspanningsverplichting dit te beperken tot 3 nachten. Op vrijwillige basis kunnen meer nachten worden gewerkt.

In een pilot voor het jaar 2026 is afgesproken dat van de 12 klosdiensten er 8 gegarandeerd in de Dagdienst worden ingeroosterd en de overige 4 mogelijk in de Avonddienst (met voor Verbrugge de mogelijkheid dit 4 dagen van tevoren om te spillen naar de Dagdienst) worden ingeroosterd. Deze pilot geldt tot en met 2026. Aan het eind van 2026 wordt geëvalueerd of deze pilot een definitieve afspraak wordt. In beginsel wordt voor deze 4 Avonddiensten met optie op Dagdienst geen verlof verleend. Bij hoge uitzondering kan voor deze Avonddienst met optie op Dagdienst verlof worden opgenomen na schriftelijke toestemming van Verbrugge. De werknemer moet dan in ieder geval een andere dienst Avonddienst lopen zodat hij per saldo nog steeds jaarlijks 4 klos-Avonddiensten heeft.

Artikel 3.4 Feestdagen

Feestdagen, met uitzondering van kerstavond en oudejaarsavond, worden geacht in te gaan om 23.30 uur op de dag voorafgaande aan de desbetreffende feestdag en te eindigen om 06.00 uur van de dag volgend op de feestdag.

Artikel 3.5 Arbeidstijdregeling VTT

Bij VTT wordt gewerkt in een rooster van Dagdienst – Dagdienst – Avonddienst of in een rooster van Dagdienst – Avonddienst. Dit is tenzij er andere afspraken zijn gemaakt.

Alternatieve Dagdienst switchen naar Alternatieve Avonddienst
De Alternatieve Dagdienst kan met inachtneming van de urentoeslag worden verschoven naar de Alternatieve Avonddienst. Tijdens deze dienst kunnen laad- en loswerkzaamheden op alle zeeschepen op de Bulkterminal worden verricht. De arbeidstijden liggende tussen 14.00 en 22.00 uur.

Het is mogelijk om 50% van de formatiesterkte van de Alternatieve Dagdienst in de Alternatieve Avonddienst te wisselen.

De Alternatieve Avonddienst kan eenmaal per zes weken verplicht worden gesteld. De betreffende groep of een deel daarvan kan eenmaal worden gewisseld naar de Alternatieve Avonddienst en /of terug.

Wanneer de Alternatieve Dagdienst wordt geswitcht naar de Alternatieve Avonddienst, heeft de werknemer recht op compensatie voor de schemawisseling van 1 overuur a 138% van het Basisuurloon en 1 uur tijd voor tijd.

Avonddienst verschuiven naar Nachtdienst
Voor de werknemers op wie deze regeling van toepassing is:
Eénmaal per drie weken hebben werknemers een week Avonddienst. De Avonddienst ligt tussen 15.30 uur en 23.30 uur.

De Avonddienst kan worden verschoven naar de Nachtdienst. Tijdens de Nachtdienst kunnen alle werkzaamheden worden verricht.

De aanzegtijd van de Nachtdienst zal zo ruim mogelijk zijn, met dien verstande dat de Nachtdienst op maandag minimaal vrijdag 15.30 uur voorafgaand aan de daaropvolgende maandag wordt aangezegd. Per avondweek is het mogelijk om 50 % van de formatiesterkte van de avondploeg in de Nachtdienst te wisselen.

De betreffende groep of een deel daarvan kan eenmaal gewisseld worden naar de Nachtdienst en /of terug.

De Nachtdienst kan per groep eenmaal per zes weken plaatsvinden.

De werknemers die op vrijdag werkzaam zijn geweest in de Nachtdienst zullen op de maandag volgend hierop een aanvangstijd hebben van ten vroegste 07.45 uur.

Rusttijden
De rusttijd tussen twee diensten dient minimaal 12 uur te bedragen. De rusttijd tussen een Nachtdienst en een Avonddienst kan 9,5 uur bedragen.

Dagdienst verschuiven naar Alternatieve Dagdienst
In de twee weken Dagdienst kan éénmaal gewisseld worden naar de Alternatieve Dagdienst en /of terug.

Voor deze groep werknemers geldt dat de Dagdienst zowel van 07.30 uur tot 15.30 uur als van 06.00 uur tot 14.00 uur kan duren. In het laatste geval wordt 38% extra van het Basissalaris

betaald voor de uren van 06.00 tot 07.30 uur. De normale Dagdienst loopt van 07.30 – 15.30 uur. Wanneer om planning technische redenen hiervan moet worden afgeweken en de dienst van 06.00 tot 14.00 uur wordt toegepast, vernemen werknemers dat uiterlijk één week van tevoren. Hierbij zal rekening worden gehouden met persoonlijke voorkeur. Bij te late kennisgeving hebben de betrokkenen het recht om de dienst niet te verschuiven.

Aanzegging verschuiving van diensten
Wisseling van diensten, worden in beginsel, bijzondere omstandigheden daargelaten, uiterlijk 24 uur van tevoren aangezegd met uitzondering van het switchen van de Avonddienst naar de Nachtdienst. Die zal op de vrijdag uiterlijk om 15.30 uur voor de daaropvolgende maandag worden aangezegd.

Artikel 3.6 Arbeidstijdregeling VZT

Werknemers zijn ingedeeld in een tweeploegendienst, namelijk 1 week Switchdienst en 1 week Dagdienst (of volgens persoonlijke afspraken en/of bijzondere dienstroosters).

Tewerkstelling in de volgende diensten is in de Switchdienst mogelijk, inclusief omspilling:

- Dagdienst: 07.30 uur – 15.30 uur, incl. pauzetijd van 12.00 uur – 12.30 uur
- Avonddienst: 15.30 uur – 23.30 uur, incl. pauzetijd van 19.30 uur – 20.00 uur
- Nachtdienst: 23.30 uur – 07.30 uur, incl. pauzetijd van 03.30 uur – 04.00 uur

Tijdens de Switchdienst bestaat de mogelijkheid om éénmaal per week om te spillen naar een andere arbeidstijd.

Wanneer werknemers na een Nachtdienst worden omgespild naar de Avonddienst, begint de Avonddienst om 17.30 uur in plaats van 15.30 uur. De volledige Avonddienst wordt betaald.

Indien Eerste Kerstdag op een woensdag valt bestaat de mogelijkheid om tweemaal om te spillen van shift in die week.

De te werken tijden zullen conform hetgeen is bepaald in de Arbeidstijdenwet tenminste 4 dagen van te voren aan de werknemers medegedeeld worden. De wetgever heeft bepaald dat bij cao van deze mededelingsregeling kan worden afgeweken. Per functiegroep zullen betrokkenen bij toerbeurt worden aangewezen. Bovendien is de aanzegtijd van de Nachtdienst zo ruim mogelijk, met dien verstande dat de Nachtdienst op maandag minimaal vrijdag 15.30 uur voorafgaand aan de daarop volgende maandag wordt aangezegd.

Indien aan de voorwaarde voldaan wordt dat werknemers niet vaker dan 1 keer per 6 weken voor de Nachtdienst worden ingezet kunnen 8 werknemers ipv 5 werknemers worden aangeduid om Nachtdiensten te werken. Mits deze extra mensen zijn opgeleid.

Tewerkstelling bij stuwadoorsbedrijven die niet tot de Verbrugge Groep behoren zal tijdens het weekend niet verplicht plaatsvinden.

Voor- en naschaften
De werkgever is bevoegd de eerste taak met ten hoogste één uur te verlengen en daarmee de volgende taak te verkorten of de eerste taak met ten hoogste een half uur te verkorten en daarmee de volgende taak te verlengen. De ochtendtaak kan ten hoogste met een half uur worden verlengd met overeenkomstige verkortingen van de middagtaak.

Artikel 3.7 Ploegsterkte VTT

De ploegsterkte bij VTT wordt bepaald door:

- veiligheidsoverwegingen
- het type van het zeeschip, de aard van de lading en de te verrichten werkzaamheden
- de beschikbare hulpmiddelen of de toegepaste mechanisatie
- de plaats waarin /waaruit de goederen moeten worden verwerkt

Een vaste omschrijving van de ploegsterkte voor ieder afzonderlijk geval is op grond van het

bovenstaande door Partijen niet te geven. Indien bepaalde werkomstandigheden daartoe aanleiding geven kan met betrekking tot de ploegsterkte door de leidinggevende en de afdeling Personeelszaken van gedachten worden gewisseld met de VGWM-commissie, eventueel aangevuld met een afgevaardigde van het afdelingsbestuur.

Voorbeelden van ploegsterkte	Terminalmedewerkers
a. Bigbags	
Bij het werken met een groot juk (meer dan 4 units)	3 man (toekomst: 2 man)
b. Bulkgoederen	
Trimwerk binnenboord	2 man
Schoonmaken in- uitgaande lijnen	2 man

Artikel 3.8 Werkzaamheden binnen VTT

1. Gespecialiseerd werk VTT
   Aan werknemers kunnen ook andere werkzaamheden worden opgedragen die zijdelings verband houden met hun functie. Bijvoorbeeld reparatie- en onderhoudswerkzaamheden, assistentie hierbij aan kranen, schepladers, scheepsbeladers, mechanische revisies, terrein en terreinapparatuur.

2. Vrijstelling van bijzonder werk VTT
   Werknemers die volgens een medische verklaring bepaald werk niet mogen verrichten, zullen van de benoemde werkzaamheden worden vrijgesteld.

Artikel 3.9 Operationele afspraken

Buiten kraanmachinisten kunnen er ook stuwerdeks die in opleiding zijn tot kraanmachinist, tewerkgesteld worden op de (nieuwe) hydraulische kraan in Vlissingen.

Tijdens laad- en loswerkzaamheden zal een bootsman worden ingezet conform het pre-ops document (het operationele instructiedocument) zoals vastgesteld door de kaderleden van de werknemersorganisaties tijdens het operationele overleg met het management van Verbrugge.

Hoofdstuk 3.B Technische Dienst

Artikel 3.1 Werkrooster

De Technische Dienst verricht alle technische werkzaamheden die uit de activiteiten van de werkgever en de daarmee verbonden dochterondernemingen voortvloeien.

Werknemers werken vijf dagen per week 7.5 uur per dag. Er is sprake van een werkweek van 37.5 uur.

Het reguliere rooster is als volgt:

- Dagdienst: dienst van 07.30 uur tot 15.30 uur
- Tussendienst: dienst van 09.30 uur tot 17.30 uur
- Avonddienst: dienst van 15.30 uur tot 23.30 uur
- Consignatiedienst: dienst waarin de werknemer kan worden opgeroepen

De werknemer is verplicht op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en tot een zodanig tijdstip te blijven dat de werkzaamheden op juiste wijze worden voorbereid en stipt op tijd worden gestart, overgedragen en afgesloten. Hiervoor maakt het niet uit waar het werkobject zich bevindt. De werknemer dient zich, m.u.v. bijzondere omstandigheden, bij aanvang van de werktijd en tot het einde van de werktijd gekleed in werkkleding buiten de kantines te bevinden.

Tijdens elke dienst is er recht op 15 minuten betaalde koffiepauze op het moment dat de workflow zoveel mogelijk intact blijft. Tijdens elke dienst is er recht op 30 minuten onbetaalde pauze.

Werknemers van VZT
Werknemers lopen driemaal per vier weken een Dagdienst van 07.30 uur tot 15.30 uur.
Werknemers lopen eenmaal per vier weken een Tussendienst van 09.30 uur tot 17.30 uur.

Werknemers van VTT
Werknemers lopen driemaal per vier weken een Dagdienst van 07.30 uur tot 15.30 uur.
Werknemers lopen eenmaal per vier weken een Avonddienst van 15.30 uur tot 23.30 uur.
Werknemers lopen daarnaast eenmaal per vier weken tijdens de Dagdienst een Consignatiedienst van 7 dagen:

- Doordeweeks van 0.00 uur – 06.00 uur;
- In het weekend van 0.00 uur – 24.00 uur.

Artikel 3.2 Overwerk

1 Er is sprake van overwerk als buiten het normale werkrooster wordt gewerkt.
2 Overwerk wordt slechts vergoed indien dit wordt verricht in opdracht en na goedkeuring van de leidinggevende.

Artikel 3.3 Feestdagen

Feestdagen, met uitzondering van Kerstavond en oudejaarsavond, worden geacht in te gaan om 23.30 uur op de dag voorafgaande aan de desbetreffende feestdag en te eindigen om 06.00 uur van de dag volgend op de feestdag.

Hoofdstuk 4. Inkomen

I Salaris en vakantietoeslag

Artikel 4.1 Automatische prijscompensatie en initiële loonsverhoging

1. Per 1 januari 2023 is de systematiek voor de toepassing van de Automatische Prijscompensatie gewijzigd. Het Basissalaris en de salarisschalen worden per 1 januari aangepast op basis van de ontwikkeling van het Consumenten Prijsindexcijfer 'Huishoudens afgeleid', zoals dat door het Centraal Bureau voor de Statistiek wordt vastgesteld. Dat betekent voor 2025 een loonsverhoging van 3,14%. Hiervoor is het percentage stijging of daling van dit prijsindexcijfer in december ten opzichte van december bepalend. Ditzelfde geldt voor de aanpassing van de salarissen en financiële toeslagen in januari 2026; het percentage stijging of daling van het prijsindexcijfer in december 2025 ten opzichte van december 2024 is dan bepalend.

2. Indien bovenstaande toepassing van de automatische prijscompensatie leidt tot een verlaging van de lonen, kunnen Partijen bij de cao besluiten de lonen niet te wijzigen en de verlaging vanaf het moment dat de lonen hadden moeten worden verlaagd te verrekenen met een toekomstige stijging.

3. Indien de bedrijfseconomische of andere omstandigheden van dien aard zijn, dat de automatische prijscompensatie naar het oordeel van de werkgever niet of niet geheel kan worden toegepast, zullen Partijen nader overleg voeren.

4. Partijen kunnen overeenkomen (een deel van) het voor de prijscompensatie benodigde budget op een andere manier aan te wenden.

5. Bovenop de systematiek van de automatische prijscompensatie geldt dat het Basissalaris en de overeengekomen salarisschalen per 1 januari 2026 opgehoogd worden met 1,0%.

6. Salarisbetaling zal altijd op de 25ste dag van de maand plaatsvinden. Indien deze dag in het weekend valt, zal de betaling plaatsvinden op de laatste werkdag van de voorafgaande week.

Artikel 4.2 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag van 8% van twaalf keer het bruto Basissalaris per maand, ontvangen in de maand waarin wordt betaald. Vakantietoeslag wordt in de maand mei uitbetaald. Indien de werknemer op 1 januari 2025 een hoger percentage aan vakantietoeslag ontvangt, behoudt de werknemer recht op dit hogere percentage.

2. Vanaf 1 juni 2025 heeft de werknemer ook recht op vakantietoeslag van 8% van klostoeslag (indien van toepassing), overwerkvergoeding en onregelmatigheidstoeslag in de periode van juni tot en met mei van het afgelopen jaar.

Werknemers van VZT in dienst voor 1-1-2025

3. De vakantietoeslag ziet op de periode van juni tot en met mei (terwijl die eerder zag op de periode september t/m augustus). Dit betekent voor werknemers van VZT in dienst voor 1 januari 2025 dat zij eenmalig, in mei 2025, recht hebben op vakantietoeslag over 9 i.p.v. 12 maanden. Deze werknemers ontvangen een extra betaling die afhankelijk is van de diensttijd. De extra betaling is bij een dienstverband op 1 juni 2025 van:
   - Korter dan 7,5 jaar: 16,66% van het voorschot, waardoor over een periode van 2,5 maand vakantietoeslag wordt verrekend (en over 9,5 maanden vakantietoeslag wordt betaald);
   - 7,5 jaar tot 15 jaar: 33% van het voorschot, waardoor over een periode van 2 maanden vakantietoeslag wordt verrekend (en over 10 maanden vakantietoeslag wordt betaald);
   - 15 jaar of langer: 50% van het voorschot, waardoor over een periode van 1.5 maand vakantietoeslag wordt verrekend (en over 10,5 maanden vakantietoeslag wordt betaald).

Deze werknemers hebben het recht maximaal 5 verlofdagen te verkopen, waardoor zij per saldo bruto ongeveer net zoveel ontvangen als wanneer zij over 12 maanden vakantietoeslag zouden ontvangen. Werknemers van VZT die hiervan gebruik willen maken dienen uiterlijk op 1 maart 2025 een bericht te sturen aan Personeelszaken, zodat dit kan worden meegenomen met de salarisbetaling van mei 2025.

II Toeslagen i.v.m. werkooster

Artikel 4.3 Onregelmatigheidstoeslag

Werknemers van Operations

1. De werknemer van Operations ontvangt een onregelmatigheidstoeslag van 11,00% over het Basissalaris per maand als de werknemer werkt in een cyclus van Dag- / Avonddienst (of Dag- / Switchdienst).
2. De werknemer van Operations ontvangt een onregelmatigheidstoeslag van 7,33% over het Basissalaris per maand als de werknemer werkt in een cyclus van Dag- / Dag- / Avonddienst.

Werknemers van VZT Technische Dienst

3. De werknemer van VZT Technische Dienst ontvangt geen onregelmatigheidstoeslag.

Werknemers van VTT Technische Dienst

4. De werknemer van VTT Technische Dienst ontvangt een onregelmatigheidstoeslag van 5,5% over het Basissalaris per maand als de werknemer werkt in een cyclus van dag- / dag- / dag- / avonddienst.

Werknemers van VTT Technische Dienst in dienst voor 1-1-2025

5 De werknemer van VTT Technische Dienst die vóór 1 januari 2025 een onregelmatigheidstoeslag heeft ontvangen van 10,7% voor een dag- / dag- / dag-/ avonddienst en een consignatievergoeding van € 135,- bruto voor het lopen van 7 dagen Consignatiedienst (5 dagen doordeweeks van 0.00 uur – 06.00 uur en 2 dagen in het

weekend van 0.00 uur – 24.00 uur), behoudt deze toeslagen per 1-1-2025 i.p.v. de onregelmatigheidstoeslag van 5,5% over het Basisssalaris per maand en de consignatievergoeding van € 270,- bruto. Deze toeslag(en) verandert/veranderen als de werknemer op eigen initiatief overstapt naar een andere werkcyclus. Dit artikel geldt per werknemer 1 keer (maar staat zowel bij het onderwerp consignatievergoeding als onregelmatigheidstoeslag opgenomen).

Artikel 4.4 Overwerktoeslag

1. Overwerktoeslagen in deze cao zijn gebaseerd op een uurloonpercentage: hoeveel is een bepaald uur waard ten opzichte van het Basissalaris per uur van een werknemer.

Werknemers van VZT of werknemers van VTT in dienst per 1-1-2025

2. Indien wordt overgewerkt, heeft de werknemer per dag en tijdsblok recht op een toeslag van het Basissalaris per uur conform onderstaande tabel:

Overwerktoeslag medewerkers VZT of VTT in dienst per 1-1-2025

Van	Tot	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
0.00	0.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
0.30	1.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
1.30	2.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
2.30	3.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
3.30	4.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
4.30	5.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
5.30	6.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
6.30	7.30	138%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
7.30	8.30	124%	124%	124%	124%	124%	150%	180%
8.30	9.30	124%	124%	124%	124%	124%	150%	180%
9.30	10.30	124%	124%	124%	124%	124%	150%	180%
10.30	11.30	124%	124%	124%	124%	124%	150%	180%
11.30	12.30	124%	124%	124%	124%	124%	150%	180%
12.30	13.30	124%	124%	124%	124%	124%	150%	180%
13.30	14.30	124%	124%	124%	124%	124%	150%	180%
14.30	15.30	124%	124%	124%	124%	124%	150%	180%
15.30	16.30	124%	124%	124%	124%	124%	150%	180%
16.30	17.30	124%	124%	124%	124%	124%	150%	180%
17.30	18.30	138%	138%	138%	138%	138%	210%	210%
18.30	19.30	138%	138%	138%	138%	138%	210%	210%
19.30	20.30	138%	138%	138%	138%	138%	210%	210%
20.30	21.30	138%	138%	138%	138%	138%	210%	210%
21.30	22.30	138%	138%	138%	138%	138%	210%	210%
22.30	23.30	138%	138%	138%	138%	138%	210%	210%
23.30	0.00	138%	138%	138%	138%	138%	220%	220%

Werknemers van VTT in dienst voor 1-1-2025

3. Voor de werknemer van VTT die in dienst is getreden voor 1 januari 2025 geldt een overgangsregeling. In dat geval heeft de werknemer die overwerkt per dag en tijdsblok recht op een toeslag van het Basissalaris per uur conform onderstaande tabel:

Overwerktoeslag medewerkers VTT in dienst voor 1-1-2025

Van	Tot	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
0.00	0.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
0.30	1.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
1.30	2.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
2.30	3.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
3.30	4.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
4.30	5.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
5.30	6.30	220%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
6.30	7.30	138%	138%	138%	138%	138%	138%	220%
7.30	8.30	132%	132%	132%	132%	132%	150%	180%
8.30	9.30	132%	132%	132%	132%	132%	150%	180%
9.30	10.30	132%	132%	132%	132%	132%	150%	180%
10.30	11.30	132%	132%	132%	132%	132%	150%	180%
11.30	12.30	132%	132%	132%	132%	132%	150%	180%
12.30	13.30	132%	132%	132%	132%	132%	150%	180%
13.30	14.30	132%	132%	132%	132%	132%	150%	180%
14.30	15.30	132%	132%	132%	132%	132%	150%	180%
15.30	16.30	132%	132%	132%	132%	132%	150%	180%
16.30	17.30	132%	132%	132%	132%	132%	150%	180%
17.30	18.30	138%	138%	138%	138%	138%	210%	210%
18.30	19.30	138%	138%	138%	138%	138%	210%	210%
19.30	20.30	138%	138%	138%	138%	138%	210%	210%
20.30	21.30	138%	138%	138%	138%	138%	210%	210%
21.30	22.30	138%	138%	138%	138%	138%	210%	210%
22.30	23.30	138%	138%	138%	138%	138%	210%	210%
23.30	0.00	138%	138%	138%	138%	138%	220%	220%

Werknemers van VTT in dienst voor 1-1-2025

4. Bovendien heeft deze werknemer bij overwerk tijdens een Avonddienst in het weekend of bij een klosdienst tijdens een Avonddienst in het weekend recht op 1 uur (extra) tijd voor tijd.

Werknemers van VZT in dienst voor 1-1-2025

5. Voor de werknemer van VZT die in dienst is getreden voor 1 januari 2025 geldt een overgangsregeling. In dat geval heeft de werknemer bij overwerk tijdens een Avonddienst op zaterdag of bij een klosdienst tijdens een Avonddienst op zaterdag recht op 0,5 uur (extra) tijd voor tijd.

Artikel 4.5 Betaling van overwerk: tijd en/of geld

1. Betaling van overwerk zal geschieden op basis van:
   - Geheel in geld
   - Geheel in tijd
   - Tijd en geld
2. Indien overwerk wordt uitbetaald in tijd voor tijd geldt hiervoor hetzelfde percentage als bij uitbetaling van overwerk in geld. Iedere werknemer afzonderlijk kan tweemaal, aan het begin van en halverwege het jaar kiezen op welke basis hij zijn overwerk gehonoreerd wil hebben.

Werknemers van VZT en werknemers VTT in dienst per 1-1-2025

3. Tijd voor tijd kan worden opgebouwd tot een maximum van 150 uur. Alles boven de 150 uur wordt automatisch uitbetaald.

Artikel 4.6 Toeslag Nachtdienst (Operations)

1. Indien een werknemer van Operations tijdens zijn dienst in het nachtvenster (van 23.30 uur tot 07.30 uur) werkt, heeft de werknemer over die uren in het nachtvenster recht op betaling van 140% van het Basissalaris per uur (dus: 40% extra per uur).
2. Tijdens de (Alternatieve) Nachtdienst ontvangt de werknemer van Operations de gehele dienst 140% van het Basissalaris per uur (dus: 40% extra per uur).
3. Werknemers van Operations die een Nachtdienst werken, krijgen tevens het recht om na vier of vijf nachtdiensten aansluitend een dag verlof op te nemen. Deze dag wordt in mindering gebracht op het verlofsaldo.

Werknemers van VTT Operations in dienst voor 1-1-2025

4. Werknemers van Operations in dienst van VTT voor 1 januari 2025 ontvangen daarnaast 1,5 uur tijd voor tijd per Nachtdienst.

Artikel 4.7 Toeslag klosdienst (Operations)

1. De hoogte van de vaste maandelijkse toeslag voor klosdienst voor werknemers van Operations is 4,875% van het Basissalaris per maand. Dit is gebaseerd op 13 klosdiensten per jaar. Er is geen sprake van een toeslag voor klosdienst wanneer de werknemer deelneemt aan de seniorenhavenfitregeling.

Artikel 4.8 Toeslag feestdagen

Voor de toeslag op een feestdag wordt een feestdag – op welke dag in de week ook – gelijkgesteld aan een zondag. Indien een feestdag op een zaterdag of zondag valt, is alleen de feestdagentoeslag van toepassing en wordt dus niet ook een toeslag i.v.m. werken in het weekend betaald. Betaling van de bij de feestdag behorende toeslag gaat in aan het begin van de Avonddienst op de dag voorafgaande aan de feestdag.

III Vergoeding van kosten: reiskosten, maaltijdvergoeding en bijdrage vakbondscontributie

Artikel 4.9 Reiskosten woon-werk

1. Werknemers die hiervoor in aanmerking komen, ontvangen een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van het op dat moment geldende fiscale maximum (maar tot maximaal € 0,23 per gereden km). Hierbij geldt een maximum van 40 km enkele reis per effectief gewerkte dag. Het aantal kilometers wordt berekend aan de hand van Google Maps 'snelste route'.

2. Deze vergoeding strekt mede ter dekking van de door de werknemer af te sluiten (premie voor de) casco-, inzittenden- en ongevallenverzekering en parkeerkosten.

3. Indien de onbelaste reiskostenvergoeding per gereden kilometer zonder dat dit drukt op de Werkkostenregeling in de toekomst wordt verlaagd, zal dit in de cao conform die regelgeving worden aangepast zonder dat hiervoor compensatie wordt verleend.

Artikel 4.10 Reiskosten werk-werk

Werk-werkverkeer vindt alleen plaats na toestemming van de leidinggevende. Bij werk-werkverkeer wordt als uitgangspunt gebruik gemaakt van een bedrijfsauto, waarbij de betreffende richtlijnen dienen te worden opgevolgd. Indien geen bedrijfsauto beschikbaar is en gebruik moet worden gemaakt van een eigen voertuig, wordt hiervoor een kilometervergoeding verleend. De hoogte van de kilometervergoeding is € 0,35 per kilometer, waarvan het op dat moment geldende fiscale maximum tot maximaal € 0,23 per gereden km netto wordt vergoed. Het aantal kilometers wordt berekend aan de hand van Google Maps 'snelste route'. Deze vergoeding strekt mede ter dekking van de door de werknemer af te sluiten (premie voor de) casco-, inzittenden- en ongevallenverzekering. De werkgever is niet aansprakelijk voor schade als gevolg van het niet afsluiten van een casco-, inzittenden- en ongevallenverzekering en/of schade die valt onder het eigen risico van de verzekering. Declaratie van de zakelijke reizen dient plaats te vinden door de werknemer bij de leidinggevende binnen een maand na het tijdstip waarop de desbetreffende reiskosten zijn gemaakt.

Artikel 4.11 Verplaatsingsvergoeding

Dit artikel is van toepassing als sprake is van uitwisseling van werknemers (hoofdstuk 8 cao).

Ten behoeve van de vaststelling van reiskosten en/of verplaatsingsvergoedingen wordt een onderscheid gemaakt tussen de vestigingen ten zuiden van de Westerschelde (verder te noemen: VTT) enerzijds en de cluster van vestigingen ten noorden van de Westerschelde (VZT/VST/buitenhaven) anderzijds.

a. Verplaatsingen tussen VZT, VST, buitenhaven (binnen de cluster).
   i. Indien men zich na opkomst op de geplande locatie van daaruit naar een andere locatie begeeft, waarbij het vervoer naar de andere locatie op eigen gelegenheid en met eigen vervoer plaatsvindt, worden aan de bestuurder van het voertuig de reiskosten vergoed tegen het tarief van de reiskosten werk – werk (artikel 4.9). De

reiskostenvergoeding wordt betaald van terminal tot terminal. Er vindt geen vergoeding van reisuren plaats.

ii. Indien men rechtstreeks opkomt bij één van de genoemde vestigingen zal een vergoeding voor reiskosten plaatsvinden op grond van de in artikel 4.9 genoemde voorwaarden (reiskosten woon-werk). Er vindt geen betaling van reisuren of verplaatsingsvergoeding plaats.

b. Verplaatsingen tussen de in Terneuzen en de in Vlissingen gelegen locaties (tussen de clusters).

i. De verplaatsingsvergoeding bedraagt € 22,50 bruto per dag. Deze vergoeding wordt in dit geval ook betaald indien men rechtstreeks op de andere locatie opkomt.

ii. Indien het vervoer naar de andere locatie op eigen gelegenheid en met eigen vervoer plaatsvindt, worden aan de bestuurder van het voertuig de reiskosten vergoed tegen het tarief van de reiskosten werk-werk, artikel 4.9.

De reiskostenvergoeding wordt betaald van terminal tot terminal, waarbij de volgende vaste afstanden gelden:

VTT – VST	v.v.: 55 kilometer
VTT – VZT	v.v.: 64 kilometer

iii. Er vindt geen vergoeding van reisuren plaats.

Artikel 4.12 Maaltijdvergoeding

Indien op vrijwillige basis meer dan 1,5 uur overwerk, aansluitend aan de normale arbeidsduur van maandag t/m vrijdag, wordt verricht en deze uren vallen tussen 17.45 uur en 19.45 uur zal er aansluitend aan de werktijd door de werkgever een maaltijd verzorgd worden. Indien geen maaltijd verzorgd wordt, geldt op declaratiebasis een maaltijdvergoeding van € 8,-. Voor zover fiscaal toegestaan zal deze vergoeding netto worden uitbetaald.

Artikel 4.13 Fiscale verrekening contributie werknemersorganisatie

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot fiscale verrekening van contributie van de werknemersorganisatie. De werknemer krijgt dan de door hem betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie netto door de werkgever vergoed. Het brutosalaris van de werknemer wordt dan met het bedrag aan deze kosten verlaagd. De jaaropgave vakbondscontributie moet door de werknemer worden ingeleverd bij de werkgever voor 1 december van elk jaar.

IV Inkomen bij ziekte en overlijden

Artikel 4.14 WIA-verzekering

1. Indien de werknemer langer dan 104 weken arbeidsongeschikt is, kan er recht zijn op een WGA-uitkering mits de werknemer aan de wettelijke voorwaarden voldoet. Wettelijk komt het werknemersdeel van de WGA-premie voor rekening van de werknemer. Het werknemersdeel van de WGA-premie komt gedurende de looptijd van de cao volledig

voor rekening van de werkgever. Dit geldt zolang wetgeving niet aan deze afspraak in de weg staat.

2. Er is een WGA-hiaatverzekering afgesloten. De premie komt voor rekening van de werknemer en wordt maandelijks ingehouden op het brutosalaris. Jaarlijks wordt aan de werknemer een informatieblad verstrekt met nadere informatie. Via Personeelszaken kunnen de voorwaarden worden opgevraagd bij de verzekeraar.

Artikel 4.15 Vergoeding bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt vóór de AOW-leeftijd, zal eenmaal aan de nagelaten betrekking (als bedoeld in artikel 674 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek) een bruto vergoeding worden verstrekt ter hoogte van driemaal het Basissalaris per maand. Indien wettelijk mogelijk, zal dit bedrag netto worden uitgekeerd (bruto voor netto).

De arbeidsovereenkomst en salarisbetaling eindigen per de datum van het overlijden van de werknemer. Er zal een eindafrekening worden opgemaakt t.a.v. (onder andere) vakantietoeslag en, tenzij Partijen anders hebben afgesproken, opgebouwde en niet genoten verlofdagen. Bij een positief saldo, zal dit bedrag worden uitgekeerd aan de nagelaten betrekking (als bedoeld in artikel 674 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek).

In artikel 674 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek staat het volgende: Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

V Overig

Artikel 4.16 BHV-toeslag en mentortoeslag (Operations)

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig BHV-diploma zal, indien de werkgever het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 28,50 bruto per maand. De werknemer dient op verzoek van de werkgever aan te tonen dat het diploma geldig is. Indien het diploma niet langer geldig is en/of het BHV-diploma niet langer noodzakelijk is, wordt de vergoeding niet langer betaald. De werkgever informeert de werknemer als het diploma moet worden vernieuwd of cursussen noodzakelijk zijn.

Werknemers van Operations
Aan werknemers van Operations met veel ervaring die zijn benoemd tot mentor zal, indien de werkgever het noodzakelijk acht dat de werknemer mentor is, een vergoeding worden toegekend van € 142,22 bruto per maand in 2026. Indien het volgens de werkgever niet langer noodzakelijk is dat de werknemer mentor is, is de werknemer geen mentor meer en wordt de vergoeding niet langer betaald.

Deze vergoedingen gelden op basis van een fulltime dienstverband.

Artikel 4.17 Winstdelingsregeling

1. Ieder die een vast dienstverband heeft met één der tot Verbrugge Terminals BV behorende bedrijven en valt onder de bij dat bedrijf geldende cao maakt aanspraak op een uitkering krachtens onderstaande bepalingen.

2. De winstdelingsregeling komt tot uitkering indien over een boekjaar het behaalde netto resultaat, blijkend uit de door de registeraccountant goedgekeurde jaarrekening, gelijk of meer is dan 7% van het eigen vermogen.

3. Indien de doelstelling wordt behaald en het netto resultaat, afgezet tegen het eigen vermogen, 7% of meer doch minder dan 12% bedraagt, wordt per werknemer een bedrag van € 500,- betaald. Indien het netto resultaat meer dan 12% bedraagt, wordt per werknemer een bedrag van € 750,- betaald.

4. Bij deeltijd of parttime dienstverband vindt betaling naar evenredigheid plaats. Werknemers van wie het dienstverband in de loop van het betreffende boekjaar is aangevangen of beëindigd, ontvangen een evenredig deel. De uitkering vindt plaats in de maand mei volgend op het boekjaar.

5. Uitbetaling zal plaatsvinden volgens de voorschriften van de Belastingdienst en sociale verzekeringswetten.

Artikel 4.18 Bonusregeling

Indien en voor zover de werkgever voor werknemers onder de cao voornemens is een bonusregeling te introduceren, zal zij dit vooraf met de werknemersorganisaties afstemmen.

Artikel 4.19 Koudetoeslag

Op dagen dat bij het KNMI-weerstation in Vlissingen om 08.00 uur een temperatuur van -5 graden Celsius of lager wordt gemeten, zal voor het gehele volgende etmaal een koudetoeslag van € 0,55 bruto per gewerkt uur worden toegekend. Deze bepaling geldt ook voor Technische Dienst als buiten wordt gewerkt.

Artikel 4.20 Zorgverzekering

Werknemers kunnen deelnemen aan een basiszorgverzekering en aanvullende zorgverzekeringen van de werkgever. Werknemers kunnen uiterlijk op 31 december van elk jaar schriftelijk (per brief of e-mail) aan de afdeling Personeelszaken binnen de werkgever doorgeven of zij aan deze collectieve verzekeringen willen deelnemen vanaf het volgende kalenderjaar. Indien de werknemer deelneemt aan de collectieve verzekering(en), ontvangt hij een bijdrage van € 20,- bruto per maand.

Artikel 4.21 Consignatievergoeding (VTT Technische Dienst)

Werknemers van VTT Technische Dienst

De werknemer van VTT Technische Dienst ontvangt een consignatievergoeding voor het lopen van een Consignatiedienst van € 270,- bruto per 7 dagen (5 dagen doordeweeks van 0.00 uur – 06.00 uur en 2 dagen in het weekend van 0.00 uur – 24.00 uur).

Indien de werknemer tijdens de Consignatiedienst opkomt en werkt (en dus daadwerkelijk op locatie naar VZT of VTT komt), worden uitsluitend de gewerkte uren vergoed. Op de gewerkte uren is de gebruikelijke toeslag van toepassing. Indien dan minder dan 4,5 uur wordt gewerkt, worden de gewerkte uren aangevuld tot 4,5 uur. Die aangevulde uren worden tegen 80% van het Basissalaris per uur (0,492% van het Basissalaris per maand) uitbetaald.

De consignatievergoeding telt mee voor de berekening van het pensioengevend salaris.

Werknemers van VTT Technische Dienst in dienst voor 1-1-2025

De werknemer van VTT die vóór 1 januari 2025 een onregelmatigheidstoeslag heeft ontvangen van 10,7% voor een dag- / dag- / dag-/ avonddienst en een consignatievergoeding van € 135,- bruto voor het lopen van 7 dagen Consignatiedienst (5 dagen doordeweeks van 0.00 uur – 06.00 uur en 2 dagen in het weekend van 0.00 uur – 24.00 uur), behoudt deze toeslagen per 1-1-2025 i.p.v. de onregelmatigheidstoeslag van 5,5% over het Basisssalaris per maand en de consignatievergoeding van € 270,- bruto. Deze toeslag(en) verandert/veranderen als de werknemer op eigen initiatief overstapt naar een ander werkcyclus. Dit artikel geldt per werknemer 1 keer (maar staat zowel bij het onderwerp consignatievergoeding als onregelmatigheidstoeslag opgenomen).

Hoofdstuk 5. Verlof

I Vakantiedagen

Artikel 5.1 Aantal vakantiedagen

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2025 per volledig kalenderjaar bij een fulltime dienstverband recht op:

- 20 wettelijke vakantiedagen
- 6 bovenwettelijke vakantiedagen
- 10 overige vakantiedagen

Bij een parttime dienstverband is het aantal vakantiedagen naar rato. Bij een dienstverband dat start of eindigt tijdens een kalenderjaar, is het aantal vakantiedagen naar rato per volledige maand dienstverband. Een halve maand dienstverband of meer geldt dan als volledige maand dienstverband. Minder dan een halve maand dienstverband telt niet mee voor de berekening van het aantal vakantiedagen.

Indien de werknemer uit dienst treedt met een negatief vakantiesaldo (dus: meer vakantiedagen opgenomen dan opgebouwd), wordt dit verrekend met de eindafrekening.

Artikel 5.2 Systeem en opname vakantiedagen

In tegenstelling tot hetgeen in het BW is opgenomen, komen Partijen overeen dat niet opgenomen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, zullen verjaren. Wettelijke vakantiedagen verjaren niet als de werknemer redelijkerwijs niet in staat was vakantie op te nemen. Overige vakantiedagen *(zie: artikel 5.1 Aantal vakantiedagen)* verjaren of vervallen niet.

Vakantiedagen kunnen worden opgenomen als het werk en de personeelsbezetting het toelaten. De werknemer kan per kalenderjaar drie weken aaneengesloten vakantiedagen opnemen. De werknemer moet per kalenderjaar minimaal twee weken aaneengesloten vakantiedagen opnemen.

De werkgever zal de werknemer vanaf 1 januari 2025 maximaal tweemaal per drie jaar inplannen voor werkzaamheden in de twee weken waarin kerst en oud en nieuw vallen.

Er is geen recht op een extra vakantiedag inzake 5 mei.

Artikel 3.3 van Operations ziet op (het rooster rondom) de klosdienst. In dit artikel staan ook verlofbepalingen die zien op de klosdienst.

Werknemers van VTT
Voor aangevraagde overige vakantiedagen door werknemers van VTT, die door de afdeling Planning zijn bevestigd en in overleg met de werknemer zijn herroepen, zal een vergoeding van € 15,02 bruto worden betaald.

Werknemers Operations van VZT
Indien de werknemer Operations in dienst van VZT vakantiedagen opneemt in een Switchdienst, dienen deze minstens 5 werkdagen van tevoren te worden aangevraagd.

Werknemers van VZT en VTT
Voor de toepassing van de cao wordt de nachtdienst gerekend tot de dag waarin hij onverschoven aanvangt. Dit betekent dat één vrije dag gelijkstaat aan één vrije dienst en de vrije dag wordt toegerekend aan het moment dat de dienst op die dag zou starten. Dit geldt ook voor overige vrije dagen, zoals parttimedagen of ouderschapsverlofdagen.

Artikel 5.3 Verlofdagen opgebouwd tot 1 januari 2026

Verlofdagen (dus: vakantiedagen, ADV-dagen, ATV-dagen, leeftijdsdagen en anciënniteitsdagen) opgebouwd tot 1 januari 2026 (of een door partijen nader overeen te komen latere datum) worden apart bijgehouden in de administratie. Dit verlof blijft onaangetast, tenzij de werknemer dit verlof opneemt.

II Leeftijdsdagen en anciënniteitsdagen

Artikel 5.4 Leeftijdsdagen

1 januari is de peildatum voor het toekennen van leeftijdsdagen. Indien de werknemer het komende kalenderjaar een bepaalde leeftijd bereikt, worden de leeftijdsdagen die bij die leeftijd horen al per 1 januari toegekend.

De werknemer verkrijgt het recht op die leeftijdsdagen gedurende de 12 maanden na het bereiken van de betreffende leeftijd. Dat betekent dat leeftijdsdagen eerder worden toegekend dan dat er recht op is en die dagen (naar rato) kunnen worden verrekend.

Aan werknemers worden vanaf 9 jaar voor de AOW-leeftijd van de werknemer de volgende leeftijdsdagen toegekend:

- vanaf 9 tot 8 jaar voor de AOW-leeftijd van de werknemer: 1 leeftijdsdag
- vanaf 8 tot 7 jaar voor de AOW-leeftijd van de werknemer: 2 leeftijdsdagen
- vanaf 7 tot 6 jaar voor de AOW-leeftijd van de werknemer: 3 leeftijdsdagen
- vanaf 6 tot 5 jaar voor de AOW-leeftijd van de werknemer: 4 leeftijdsdagen
- vanaf 5 jaar voor de AOW-leeftijd van de werknemer: 5 leeftijdsdagen

Werknemers in dienst voor 1-1-2025
Aan werknemers in dienst voor 1-1-2025 worden tevens de volgende leeftijdsdagen toegekend:

- vanaf 55 tot 56 jaar: 1 leeftijdsdag
- vanaf 56 tot 57 jaar: 1 leeftijdsdag
- vanaf 57 tot 58 jaar: 1,5 leeftijdsdag
- vanaf 58 tot 59 jaar: 1,5 leeftijdsdag
- vanaf 59 tot 60 jaar: 4 leeftijdsdagen
- vanaf 60 tot 61 jaar: 4 leeftijdsdagen
- vanaf 61 tot 62 jaar: 3,5 leeftijdsdagen
- vanaf 62 jaar: 3 leeftijdsdagen

Werknemers in dienst voor 1-1-2025 die niet deelnemen aan de seniorenhavenfitregeling
Werknemers die niet deelnemen aan de seniorenhavenfitregeling (en de ESMW-regeling) en in

dienst zijn voor 1-1-2025, krijgen vier jaar voor hun AOW-leeftijd eenmalig 19,5 extra leeftijdsdagen en bouwen vanaf dat moment bovendien 3 extra leeftijdsdagen per jaar op tot hun AOW-leeftijd. Indien de werknemer later alsnog deelneemt aan de seniorenhavenfitregeling (en de ESMW-regeling) worden de 19,5 extra leeftijdsdagen geheel verrekend en worden de 3 extra leeftijdsdagen per jaar naar rato verrekend.

Alle werknemers
Bij een parttime dienstverband is het aantal leeftijdsdagen naar rato. Tijdens deelname aan de seniorenhavenfitregeling vervalt de opbouw van leeftijdsdagen.

Artikel 5.5 Anciënniteitsdagen

1 januari is de peildatum voor het toekennen van anciënniteit. Indien de werknemer het komende kalenderjaar een bepaalde anciënniteit bereikt, worden de anciënniteitsdagen die bij die lengte van het dienstverband horen, al per 1 januari toegekend.

De werknemer verkrijgt het recht op die anciënniteitsdag naar rato gedurende de 12 maanden na het bereiken van de betreffende anciënniteit. Dat betekent dat anciënniteitsdagen eerder worden toegekend dan dat er recht op is. Die dagen kunnen alleen geheel worden verrekend als de werknemer de betreffende anciënniteit niet behaalt doordat het dienstverband daarvoor eindigt.

Aan werknemers worden per 12 maanden de volgende anciënniteitsdagen toegekend:

- vanaf 10 tot 20 jaar dienstverband: 1 anciënniteitsdag
- vanaf 20 tot 25 jaar dienstverband: 2 anciënniteitsdagen
- vanaf 25 tot 30 jaar dienstverband: 3 anciënniteitsdagen
- vanaf 30 tot 35 jaar dienstverband: 4 anciënniteitsdagen
- vanaf 35 jaar dienstverband: 5 anciënniteitsdagen

Bij een parttime dienstverband is het aantal anciënniteitsdagen naar rato.

III Overig verlof

Artikel 5.6 Feestdagen

Indien feestdagen in de normale werkweek (maandag t/m vrijdag) vallen, wordt vrijaf gegeven en wordt het salaris doorbetaald. Onder feestdagen wordt verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en Tweede Paasdag
- Koningsdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag

Werknemers van VTT
In Terneuzen zal op 24 en 31 december van ieder jaar ernaar gestreefd worden de Avonddienst zoveel mogelijk te laten snipperen (2 uur).

Artikel 5.7 Bijzonder verlof

De werknemer heeft recht op bijzonder verlof. Tijdens dit bijzonder verlof behoudt de werknemer recht op het wettelijke salaris volgens de Wet Arbeid en Zorg. Het verlof duurt:

1 dag bij:

- een huwelijk van een (klein)kind, (schoon)broer, (schoon)zus of (schoon)ouder van de werknemer;
- het bijwonen van een huwelijksfeest van de werknemer, zijn (schoon)ouders en/of zijn grootouders bij een huwelijk van 12.5, 25, 40, 50, 60 of 70 jaar. Indien het huwelijksjubileum op een zon- of feestdag valt, behoudt de werknemer het recht op een vrije dag;
- het overlijden of het bijwonen van de begrafenis van een (schoon)grootouder, kleinkind, (schoon)broer of (schoon)zus van de werknemer;
- een verhuizing van de werknemer (maximaal 1 per jaar);
- een dienstjubileum van 25 of 40 jaar van de werknemer.

2 dagen bij:

- een huwelijk van de werknemer;
- het overlijden en bijwonen van de begrafenis van de (schoon)ouders of uitwonende kinderen van de werknemer met gemeenschappelijke huishouding.

5 dagen bij:

- het overlijden van de partner van de werknemer, inwonende kinderen van de werknemer en uitwonende kinderen van de werknemer zonder gemeenschappelijke huishouding.

Waar in dit artikel wordt gesproken van kinderen, wordt hierin geacht mede te zijn begrepen stief- en pleegkinderen. Waar in dit artikel wordt gesproken over de schoonfamilie van de werknemer, wordt bedoeld de familie van de partner van de werknemer.

Artikel 5.8 Onbetaald verlof

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar, mits:

1. De werkgever de vrijheid behoudt de aanvraag wel/niet te honoreren.
2. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn.
3. Wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten.
4. Dit verlof voor gedurende minimaal een week en in principe tot maximaal een maand per jaar wordt aangevraagd.

Artikel 5.9 Wet Arbeid en Zorg

De werkgever zal voor aanvragen omtrent ouderschapsverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, kortdurend zorgverlof en/of geboorteverlof de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) volgen.

De meest voorkomende verlofvormen zijn hieronder op een rij gezet. De WAZO gaat voor op onderstaande tekst. Onderstaande tekst is niet volledig (in de WAZO staat meer informatie).

Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof kan de werknemer 4 tot 6 weken vóór de uitgerekende bevallingsdatum tot en met de dag van bevalling zwangerschapsverlof opnemen. Het bevallingsverlof is 10 tot 12 weken vanaf de datum van de bevalling. Het gaat om betaald verlof conform hoofdstuk 3 WAZO.

Bij geboorteverlof kan de werknemer binnen 4 weken na de bevalling van de partner 5 dagen geboorteverlof opnemen bij een fulltime dienstverband. Het gaat om betaald verlof conform artikel 4:2 WAZO.

Bij aanvullend geboorteverlof kan de werknemer binnen 6 maanden na de bevalling van de partner vijfmaal de arbeidstijd per week aanvullend geboorteverlof opnemen. Het gaat om onbetaald verlof, maar Verbrugge vraagt een uitkering aan bij UWV voor de werknemer voor 70% van het (maximum) dagloon conform artikel 4:2 WAZO. Dit moet vier weken voor de verwachte ingangsdatum worden aangevraagd.

Bij ouderschapsverlof kan de werknemer 26 maal de arbeidstijd per week verlof aanvragen. Voor 9 maal de arbeidstijd per week kan een uitkering bij UWV worden aangevraagd ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon indien en zolang het kind jonger is dan 1 jaar. Voor de rest gaat het om onbetaald verlof dat vervalt vanaf het moment dat het kind 8 jaar is. Dit moet twee maanden van tevoren worden aangevraagd.

Artikel 5.10 Bezoek aan huisarts of specialist

Bezoeken aan huisarts, medisch specialist, tandarts en dergelijke, worden zoveel als mogelijk buiten de gebruikelijke werktijden afgelegd. Indien dit niet mogelijk is, zal aan de werknemer in goed onderling overleg naar redelijkheid en behoefte vrijaf worden gegeven met behoud van salaris. De werknemer zal dan met de werkgever vooraf overleg voeren voor hij afspraken met genoemde professionals maakt.

Artikel 5.11 Educatief verlof

Het verlenen van educatief verlof zal per geval worden bekeken.

Artikel 5.12 Calamiteitenverlof

In zeer bijzondere gevallen, bijvoorbeeld bij een zeer ernstige ziekte van huisgenoten of naaste familieleden, zal aan de werknemer maximaal twee dagen calamiteitenverlof worden toegekend. Dit ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 5.13 Organisatieverlof werknemersorganisaties

De werkgever zal de werknemer op verzoek van de werknemer en de werknemersorganisatie organisatieverlof verlenen indien de werkzaamheden van de werknemer dit toelaten, omtrent:

- deelneming aan bondscongressen en bondsraden of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;

en/of

- het bijwonen van vergaderingen van de afdelingsbesturen van de werknemersorganisatie, mits hiervan in beperkte mate gebruik wordt gemaakt.

Het organisatieverlof vindt plaats onder betaling van salaris verschuldigd bij wettelijk vakantieverlof door de werkgever. Het aantal organisatieverlofdagen van werknemers die lid zijn van FNV Havens is in totaal voor alle werknemers maximaal 45 werkdagen per kalenderjaar. Het aantal organisatieverlofdagen van werknemers die lid zijn van CNV is in totaal voor alle werknemers maximaal 22 werkdagen per kalenderjaar. Indien het totaal aantal organisatieverlofdagen van werknemers die lid zijn van FNV Havens of CNV hoger is dan 45 respectievelijk 22, of indien werknemers lid zijn van een andere werknemersorganisatie, zullen de werknemersorganisaties het salaris verschuldigd bij wettelijk vakantieverlof van de betreffende werknemer die (het meerdere) organisatieverlof geniet volledig aan de werkgever terugbetalen.

Hoofdstuk 6. Seniorenhavenfitregeling en Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)-regeling

Artikel 6.1 Seniorenhavenfitregeling

Werknemers met geboortejaren 1960 t/m 1969 kunnen vanaf 4 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd van de werknemer gebruikmaken van de seniorenhavenfitregeling:

- maximaal 4 jaar lang 80% werken, 100% bruto Basismaandsalaris (en indien van toepassing: onregelmatigheidstoeslag) en 100% pensioenopbouw.

De dag per week die (deels) minder gewerkt gaat worden, wordt periodiek vast ingeroosterd. Indien een werknemer zijn fitdag niet kan genieten om welke reden dan ook (waaronder ziekte), kan die dag niet worden ingehaald.

Na afloop van de seniorenhavenfitregeling en dus per de AOW-leeftijd van de werknemer, eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer automatisch.

Tijdens deelname aan de seniorenhavenfitregeling kan geen klosdienst worden verricht. Tijdens deelname aan de seniorenhavenfitregeling is er geen recht op klostoeslag.

Tijdens deelname aan de seniorenhavenfitregeling is overwerken niet mogelijk. Verplicht verlengen is onder voorwaarden wel mogelijk.

Tijdens deelname aan de seniorenhavenfitregeling is er recht op naar rato opbouw van vakantiedagen en anciënniteitsdagen. Tijdens deelname aan de seniorenhavenfitregeling vervalt de opbouw van leeftijdsdagen.

Indien in een werkweek sprake is van een of meerdere feestdagen en de fitdag valt op die betreffende feestdag, dan vervalt de fitdag.

Het Reglement en de voorwaarden van Stichting Vermogensbeheer Belangbehartiging Pensioengerechtigden van de Vervoer- en Havenbedrijven (SVBPVH) zijn van toepassing op de seniorenhavenfitregeling. De seniorenhavenfitregeling geldt onder voorbehoud van de bijdragen van SVBPVH.

Uitvoering en toepassing van de seniorenhavenfitregeling dient plaats te vinden binnen de daartoe geldende (fiscale) wet- en regelgeving (dus: geen RVU-eindheffing), het beleid van SVBPVH en binnen de mogelijkheden van het pensioenreglement.

Mocht voortzetting van de seniorenhavenfitregeling in gedrang komen door wijzigingen in (fiscale) wet- en regelgeving (RVU) of wijzigend dan wel niet continuerend beleid van de SVBPVH, dan treden cao-partijen in overleg om te komen tot een oplossing. Wordt deze oplossing niet gevonden, dan herleeft het ouderenbeleid zoals dat gold in de cao 2023 - 2024.

Artikel 6.2 ESMW-regeling

Een werknemer met geboortejaren 1960 t/m 1969 kan vanaf 2 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd van de werknemer gebruikmaken van de Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)-regeling indien hij:

- voldoet aan de vereisten van het Zwaar Werk model (multipurpose) van FNV Havens;
- minimaal zes maanden aan de seniorenhavenfitregeling heeft deelgenomen;

- voldoet aan het Reglement en de voorwaarden van SVBPVH.

Indien de werknemer gebruikmaakt van de ESMW-regeling, eindigt zijn dienstverband per de datum dat de werknemer deelneemt aan de ESMW-regeling.

De werknemer ontvangt na de einddatum van zijn dienstverband het van een RVU vrijgestelde bedrag ad € 2.273,- bruto per maand (2025) bij een fulltime dienstverband over de periode dat hij deelneemt aan de ESMW-regeling.

De werknemer die daartoe volgens het reglement van SVBPVH in aanmerking komt ontvangt van SVBPVH de pensioencompensatie behorend bij de ESMW-regeling. Verbrugge verwijst voor meer informatie naar SVBPVH. De pensioencompensatie is naar rato bij deelname voor een kortere periode dan 24 maanden en/of bij een parttime dienstverband.

Het aantal maanden dat een werknemer deelneemt aan de ESMW-regeling is gebaseerd op het Zwaar Werk model (multipurpose) van FNV Havens die op individuele basis wordt ingevuld met een maximum van 24 maanden.

Indien de werknemer gebruikmaakt van de ESMW-regeling, stopt eventuele deelname aan de seniorenhavenfitregeling per de datum dat de werknemer eerder stopt met werken. De seniorenhavenfitregeling en ESMW-regeling gelden dus niet tegelijk.

Het Reglement en de voorwaarden van SVBPVH zijn van toepassing op de ESMW-regeling. De ESMW-regeling voor een individuele werknemer geldt onder voorbehoud van de bijdragen van SVBPVH voor die individuele werknemer.

Uitvoering en toepassing van de ESMW-regeling dient plaats te vinden binnen de daartoe geldende (fiscale) wet- en regelgeving (dus: geen RVU-eindheffing omdat de bedragen daarvan zijn vrijgesteld) en binnen de mogelijkheden van het pensioenreglement.

Mocht voortzetting van de ESMW-regeling in gedrang komen door wijzigingen in (fiscale) wet- en regelgeving (RVU) of wijzigend dan wel niet continuerend beleid van de SVBPVH, dan treden cao-partijen in overleg om te komen tot een oplossing. Wordt deze oplossing niet gevonden, dan herleeft het ouderenbeleid zoals dat gold in de cao 2023 – 2024.

Hoofdstuk 7. Pensioen

Artikel 7.1 Samenloop cao en pensioenregeling

De volledige pensioenregeling maakt deel uit van de cao maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van deze regeling gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven. De regeling bij Nationale-Nederlanden is in het pensioenreglement en in addenda bij het reglement omschreven. De inhoud van het reglement alsmede van de addenda zijn leidend. Voor de hoogte van de eigen bijdrage is de cao-tekst leidend. Indien en voor zover in dit hoofdstuk wijzigingen worden vermeld, dan treden deze nieuwe bepalingen vanaf de ingangsdatum in de plaats van de oude bepalingen in deze cao.

Artikel 7.2 Pensioenregeling

Tot 1 maart 2017 waren de beschikbare premieregelingen ondergebracht bij OPTAS Pensioenen NV (hierna OPTAS), inmiddels gefuseerd met Aegon Nederland. De uitvoeringsovereenkomsten met OPTAS liepen formeel 31 december 2016 af, maar deze zijn tijdelijk verlengd tot 1 maart 2017. Voor informatie over deze regelingen wordt verwezen naar de voorgaande cao c.q. de reglementen en addenda van OPTAS.

Vanaf 1 maart 2017 zijn na een marktonderzoek de pensioenregelingen ondergebracht bij Nationale-Nederlanden. De bij OPTAS verzekerde aanspraken zijn niet overgedragen aan Nationale-Nederlanden gezien de verleende rendementsgaranties.

De belangrijkste kenmerken van de A-regeling zijn:

- Beschikbare premieregeling.
- Deelnemers zijn de werknemers, geboren op of na 1 januari 1958.
- Toetredingsleeftijd 18 jaar.
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2025 en 2026: maximaal € 137.800,-) minus de franchise.
- Franchise is gelijk aan 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2025: € 19.795,- en 2026: € 20.541,-).
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 97,75% van de maximale netto fiscale staffel
- op 3% rekenrente (publicatie kennisgroep 2014).
- De eigen bijdrage voor de deelnemers is 7% 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 de nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.
- Over de diensttijd (uiterlijk vanaf 1 januari 1998) wordt het risico-partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum berekend. Over de meetellende diensttijd geldt per dienstjaar een percentage van 1,16% van de laatste pensioengrondslag. Rekening wordt gehouden met eventueel bij OPTAS verzekerd nabestaandenpensioen.
- Het risico-wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt 20% van het verzekerde partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum.

Artikel 7.3 Anw-hiaatverzekering

Voor aanvulling op het risico-partnerpensioen biedt de werkgever aan alle deelnemers de mogelijkheid vrijwillig deel te nemen aan een verzekering van het Anw-hiaat. De premie komt voor rekening van de werknemer. Informatie is beschikbaar bij Personeelszaken.

Hoofdstuk 8. Uitwisseling van werknemers

Artikel 8.1 Uitwisselingsregeling VTT/VZT/VST

1. De uitwisselingsregeling geldt voor alle werknemers vallend onder de cao.

2. In principe heeft elke werknemer een vaste standplaats op één van de terminals. Niettemin is tijdelijke plaatsing op alle terminals binnen de groep mogelijk. Het uitgangspunt is dat men daar werkt waar de noodzaak naar het oordeel van de bedrijfsleiding het grootst is.

3. De werknemer aan wie wordt verzocht werkzaamheden op een andere locatie te verrichten is gehouden aan dit verzoek te voldoen. Indien men meent dat het betreffende verzoek onredelijk is kan men de (eigen) leidinggevende vragen het verzoek in heroverweging te nemen.

4. In beginsel worden werknemers niet naar een andere terminal uitgezonden als tegelijkertijd op de eigen terminal inhuur van arbeidskrachten in dezelfde functie boven de basis (A/HA) plaatsvindt. Van dit uitgangspunt kan worden afgeweken indien de betrokken werknemers naar het oordeel van de bedrijfsleiding over bijzondere ervaring of kwalificaties beschikken, die het inzetten van betrokkene op de andere terminal toch noodzakelijk maken. Afwijking is eveneens mogelijk op vrijwillige basis.

5. De uitwisseling van werknemers vindt plaats op basis van een roulatiesystematiek, zodat een evenwichtige spreiding over het gehele personeel wordt verkregen. Afwijking is mogelijk op vrijwillige basis.

6. Bestellen/aanzeggen geschiedt voor werknemers in de middagdienst door de werknemer minimaal 2 uur van tevoren in te laten bellen op een door de werkgever beschikbaar gesteld telefoonnummer. Bij opkomst de volgende dag geschiedt de aanzegging via de planlijsten.

7. Bij het werken op een andere locatie gelden de instructies van de bedrijfsleiding ter plaatse.

8. Bij het werken op een andere locatie gelden de werktijden van die locatie.

9. Bij uitwisseling van VZT of VST naar VTT en andersom vindt geen verlenging van diensten plaats, anders dan op basis van vrijwilligheid.

10. Het vervoer naar en van de andere locatie, hetzij vanaf huis of vanaf een opkomstplaats, wordt geregeld door de bedrijfsleiding. Daarbij kan in overleg met de uit te wisselen werknemer gekozen worden voor door de werkgever ter beschikking gesteld vervoer, dan wel voor gebruikmaking van eigen vervoer door de werknemer tegen vergoeding van reiskosten. Indien de werkgever vervoer naar en van de andere locatie ter beschikking stelt, wordt geen reiskostenvergoeding verstrekt.

11. Bij het reizen van VZT/VST naar VTT en omgekeerd door meerdere personen tegelijkertijd, zal het vervoer waar mogelijk gezamenlijk plaatsvinden.

12. Bij het regelen van het vervoer naar en van de andere locatie wordt zorggedragen voor een deugdelijke ongevallen- en/of aansprakelijkheidsverzekering voor zowel de bestuurder van het voertuig als voor de mede inzittenden. Indien gebruik wordt gemaakt van eigen vervoer waarbij meerdere personen worden meegenomen, dient de eigenaar van het voertuig over een inzittendenverzekering te beschikken. De kosten hiervan zijn begrepen in de kilometervergoeding.

13. Bij werknemers van VZT die in klosdienst werkzaam zijn is het aantal uitzendingen naar Terneuzen tijdens het klosschema beperkt tot drie per jaar. Bij werknemers van VZT die in de klosdienst werkzaam zijn is het aantal uitzendingen naar Terneuzen tijdens het klosschema beperkt tot drie per jaar. In afwachting van een voor de gehele groep te treffen regeling vindt uitzending slechts plaats op vrijwillige basis, tenzij er op de eigen vestiging leegloop zou bestaan in de functiegroep van betrokkene en er op een andere vestiging vraag zou bestaan naar functionarissen met de kwalificaties van betrokkene.

14. Alvorens tot uitzending van werknemers van VZT in klosdienst naar Terneuzen te besluiten, zal bezien worden of in Terneuzen zelf vrijwilligers beschikbaar zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden. Indien zulks het geval is zullen deze als eerste worden ingezet.

15. Zie voor de verplaatsingsvergoeding artikel 4.11 en maaltijdvergoeding artikel 4.12 van deze cao.

Hoofdstuk 9. Inhuur

Artikel 9.1 Inleiding

Partijen onderkennen de noodzaak om de personele organisatie op peil te houden, in die zin dat er een werkbare balans bestaat tussen werknemers en ingeleende arbeidskrachten. Bij de instroom van nieuwe eigen werknemers zullen kwalitatieve en kwantitatieve aspecten beoordeeld worden tegen de achtergrond van de bedrijfssituatie.

De afspraken met betrekking tot inhuur van personeel zijn voor alle vestigingen gelijkluidend.

Artikel 9.2 Werkgroep personeelsplanning & externe inhuur

Er zal een begeleidingscommissie worden ingesteld die bestaat uit 2 leden namens de werkgever en 2 leden (1 van VTT en 1 van VZT) namens de bonden. Taak van de commissie is het toezien op naleving van de gemaakte afspraken en het behandelen van eventuele klachten van werknemers. De samenstelling en werkwijze van de commissie zal in het bedrijf worden gepubliceerd.

Met ingang van januari 2025 zal er een maandelijks overleg zijn met een werkgroep ‘personeelsplanning & externe inhuur’ bestaande uit een afvaardiging van de afdeling operations, Personeelszaken, planning en werknemers afgevaardigd door de werknemersorganisaties. In deze werkgroep wordt besproken wat het (te verwachte) werkaanbod is versus de beschikbare capaciteit aan directe werknemers, het tot stand komen van een werkjaarrooster en of dit externe inhuur voor de verschillende divisies in de nacht rechtvaardigt.

Artikel 9.3 Afspraken inhuur

1. De werkgever blijft zich onverminderd inzetten tot het aanwerven van nieuw personeel en door het opleiden van beschikbaar personeel, waaronder kraanmachinisten.

2. Partijen realiseren zich dat thans, met name in de weekenden en op feestdagen, er binnen de regels van arbeidstijdenwet en collectieve arbeidsovereenkomst niet voldoende eigen werknemers beschikbaar zijn voor het verrichten van overwerk. Dit feit beperkt soms de mogelijkheden om de klanten een goede en snelle service te bieden.

3. Partijen zullen zich binnen de afgesproken regels actief inspannen om ten opzichte van de eigen werknemers zodanige omstandigheden te creëren dat de bereidheid om vrijwillig overwerk te verrichten zo groot mogelijk is.

4. Partijen realiseren zich dat indien en voor zover er niet voldoende eigen mensen beschikbaar zijn een beroep op inhuur van personeel noodzakelijk kan zijn.

5. De onderneming verklaart nadrukkelijk dat het niet de bedoeling is om door het werken met inhuurkrachten het eigen personeelsbestand extra laag te houden. Het werken met inhuurkrachten is slechts bedoeld om tevreden klanten te houden door de afspraken met de klanten over het lossen van de schepen zorgvuldig na te komen en op die wijze bij te dragen aan een gezonde onderneming.

6. Eigen werknemers die een andere vestiging als vaste standplaats hebben worden niet beschouwd als inhuurkrachten.

7. Voordat tot het aantrekken van inhuurkrachten wordt overgegaan zal eerst aan werknemers van de eigen vestiging gevraagd worden zich vrijwillig beschikbaar te stellen voor overwerk. Het informeren van de werknemers en het vragen voor overwerk zal verlopen volgens nader met de OR af te spreken praktische richtlijnen.

8. Bij het ontwerpen van een procedure zal er rekening mee worden gehouden dat snelheid van handelen en flexibiliteit essentiële voorwaarden zijn voor een goede afhandeling.

9. Indien binnen de vestiging Vlissingen te weinig capaciteit beschikbaar komt wordt een beroep gedaan op werknemers van Terneuzen. Levert ook dit onvoldoende capaciteit op dan kan gebruik worden gemaakt van inhuurkrachten. Niet ingeleend wordt in de genoemde functiegroepen indien en voor zover daarin voldoende eigen werknemers beschikbaar zijn.

10. Alle inspanningen zullen erop gericht zijn te voorkomen dat geforceerde verdringing van eigen werknemers uit hun eigen werkzaamheden plaatsvindt en dat door veelvuldig inlenen de kans op doorstroming, of roulatie van taken, vermindert.

11. Inhuurkrachten dienen zich te kunnen legitimeren ten overstaan van de bevoegde coördinatoren en ploegleiders en worden naar duur van de inleen en functie geregistreerd.

12. Inhuurkrachten worden zodanig tewerkgesteld dat verstoring van de veiligheid bij het werk wordt voorkomen. Voor aanvang van de werkzaamheden ontvangen zij de noodzakelijke instructie op het gebied van veiligheid en werkplekorganisatie.

13. Voor inhuurkrachten gelden dezelfde arbeidstijden en arbeidsduur als die voor de werknemers in vaste dienst van toepassing zijn; afwijkingen hiervan kunnen in overleg met de werknemersorganisaties worden geregeld. Wettelijke regels met betrekking tot arbeidstijden zullen worden gerespecteerd.

14. Bij voorkeur wordt gewerkt met vaste uitzendbedrijven, die kunnen putten uit een vast bestand van geregistreerde werknemers en die handelen volgens tevoren afgesproken regels. De belangrijkste punten waaraan inhuurkrachten moeten voldoen:

    - Minimumleeftijd 18 jaar.
    - Acceptabele kennis van de Nederlandse taal.
    - Ervaring in havenwerk.
    - Door uitzendbureau in bezit gesteld van helm, handschoenen en veiligheidswerkschoenen.

    Het uitzendbureau dient op deze punten toezicht te houden en tevens te voorkomen dat door tewerkstelling elders de inhuurkrachten de wettelijk toegestane werktijd overschrijden.

16 Prioriteit wordt gegeven aan inlenen van bedrijven die een cao hebben waarbij ook FNV Havens partij is. Indien hierbij onvoldoende capaciteit ter beschikking komt, kan ook van andere bedrijven of uitleeninstanties worden ingeleend. Partijen zullen over de noodzaak

daartoe eerst overleggen.

17 De inzet van werknemers zal op de bestaande manier blijven gebeuren, met dien verstande dat indien er havenwerk verricht moet worden en er niet ingehuurd wordt, eerst de werknemers met drie functies of minder worden ingezet. Wordt op één van de terminals wèl ingehuurd, dan worden alleen werknemers die na 1 januari 1995 in dienst zijn getreden ingezet als havenwerker, voor zover er sprake is van gespecialiseerd werk en indien het aantal inhuurkrachten hiermee gereduceerd kan worden.

18 Op eigen kranen vindt geen inhuur plaats in de functie kraanmachinist. Deze afspraak wordt voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025 – in de pulp divisie – buiten werking gesteld. Als de Werkgroep Personeelsplanning & externe inhuur overeenkomt dat deze buitenwerkingstelling uitgebreid kan worden, dan is hier ruimte toe gedurende de looptijd van de cao. Bij VTT wordt ook niet ingehuurd op de functies stuwerdek en controleur.

Artikel 9.4 Verplichtingen werkgever

De werkgever dient zich ervan te vergewissen of inhuurkrachten conform de wet of cao (voor uitzendkrachten) gelijk worden beloond t.o.v. werknemers met gelijke en/of gelijkwaardige functies.

De werkgever zal de werknemersorganisaties op verzoek per kwartaal rapporteren over de aantallen ingehuurde diensten per terminal (externen) en over de aantallen diensten per terminal door interne werknemers. Indien de cijfers hiertoe aanleiding geven, kunnen op verzoek van de werknemersorganisaties afspraken worden gemaakt over de balans tussen externen en interne werknemers.

Inhuurkrachten dienen voor hun werk gecertificeerd te zijn. De werknemersorganisaties ontvangen een opgave met naam en adres van de ondernemingen en de verantwoordelijke leiding van wie wordt ingehuurd.

De werkgever dient zich ervan te vergewissen of inleenkrachten beschikken over de veiligheidscertificaten en diploma's die wettelijk vereist zijn voor het verrichten van de functie.

Artikel 9.5 (Bemande) mobiele kranen van derden

Bemande mobiele kranen van derden

De inzet van bemande mobiele kranen van derden is mogelijk op alle vestigingen van Verbrugge Terminals.

De werkgelegenheid van eigen kraanmachinisten wordt niet nadelig beïnvloed door de inzet van bemande mobiele kranen van derden. Voor elke kraanmachinist zal een minimumaantal van 100 draaiuren per jaar worden gegarandeerd. Bij Woodpulp & Papier VTT is er tenminste één walkraan dan wel één boordkraan werkzaam, voordat bemande kranen van derden worden ingezet.

Onbemande mobiele kranen van derden

Mede om de veiligheid van mens en goederen te waarborgen zal er op VTT-WP&P bij lossing van coasters ook gebruik worden gemaakt van mobiele kranen. In dit laatste geval zal bediening van

de mobiele kraan plaatsvinden door een kraanmachinist van Verbrugge Terminals. Daarbij gelden de volgende regels:

- Eigen machinisten die daarvoor in aanmerking willen komen, dienen bij VTT een training te volgen waarvoor men geslaagd moet zijn alvorens men als kraanmachinist op eerdergenoemde type kraan ingezet kan worden.
- Eigen kraanmachinisten die ingezet worden op deze kranen, dienen op deze dagen 1 uur voor aanvang karwei aanwezig te zijn om machine klaar te zetten en technisch na te kijken om lekkage en storingen te voorkomen.
- De in te zetten machinist garandeert binnen redelijke grenzen en binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet dat het te lossen of te laden object afgemaakt wordt, indien nodig (voor zover er geen aansluitende ploeg is) door het werken van een derde taak.

Door Verbrugge Terminals zal – als opdrachtgever – mede worden toegezien op het respecteren van de wettelijke regelingen inzake werktijden door de machinisten van de mobiele kranen van derden.

Het huidige aantal in gebruik zijnde vaste kranen wordt gehandhaafd. Tevens zullen er evaluatiemomenten zijn over de inzet van deze kranen.

Hoofstuk 10. Algemene bepalingen

Artikel 10.1 Looptijd, verlenging en beëindiging van de cao

- De looptijd van de cao is van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026. De cao wordt geacht na 31 december 2026 telkens voor een jaar te zijn verlengd, tenzij de cao wordt opgezegd.
- Deze cao kan zowel door de werkgever als de werknemersorganisaties tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd door een aangetekende brief aan alle Partijen. De termijn van opzegging bedraagt drie maanden.

Artikel 10.2 Afwijkingen in overleg

In deze cao worden algemeen geldende regelingen gegeven. De mogelijkheid bestaat om in geval van calamiteiten of onvoorziene omstandigheden in onderling overleg tussen bedrijfsleiding/Personeelszaken en individuele werknemers incidenteel tot een afwijkende regeling te komen. Indien dit het geval is zal dit gemeld worden aan een kleine commissie van door cao-partijen aan te wijzen vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties.

Artikel 10.3 Geschillen

1. Indien een cao-partij meent dat de cao niet wordt nagekomen, niet goed wordt uitgelegd en/of niet goed wordt toegepast, meldt de cao-partij dit bij de andere cao-partij(en). De Partijen treden hierna met elkaar in overleg, om te trachten tot een minnelijke oplossing te komen, die voor beide Partijen bindend zal zijn.

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

3. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, benoemen beide Partijen elk één arbiter. Wordt hierna nog geen overeenstemming bereikt, dan benoemen deze arbiters een derde arbiter. In eerste instantie echter, zonder tekort te doen aan het recht van verweer op ander wijze, dient elke werknemer bij een geval als onder dit artikel bedoeld, de Directie van VZT of VTT op de hoogte te stellen van het bestaan van een geschil en eraan mee te werken een zinnige oplossing te vinden binnen het betrokken bedrijf zelf.

4. Eén en ander ter bestendiging van de arbeidsrust in het bedrijf.

5. Partijen verplichten zich gedurende de looptijd van de cao alle verplichtingen te goeder trouw na te komen en geen werkstakingen of acties toe te passen of te steunen, die tot doel hebben anders dan door middel van overleg wijziging te brengen in een bepaald artikel van de cao, dan wel de arbeidsvoorwaarden van de werknemer.

6. Het toezicht op de juiste uitvoering van de cao, zowel naar de geest als de letter, zal worden toevertrouwd aan de Ondernemingsraad.

Artikel 10.4 Reorganisatie van de werkgever

1. De werkgever zal de werknemersorganisatie uitvoerig informeren bij een ingrijpende reorganisatie, sluiting en /of verkoop van Verbrugge Terminals B.V. of een van haar dochtermaatschappijen, die invloed hebben op de werknemers die onder deze cao vallen. Het doel van dit overleg is tot een sociale begeleiding te komen. Indien als gevolg hiervan het dienstverband door de werkgever moet worden verbroken, dan is het doel van het overleg om tot een sociaal plan te komen.

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

Artikel 10.5 Wijzigingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen

In geval van buitengewone veranderingen in de economische of sociaaleconomische verhoudingen binnen Nederland en /of wijzigingen in de algemene loon- en prijspolitiek van overheidswege, waaronder tevens te verstaan algemene regeringsmaatregelen verband houdende met de lonen, en ook de financiële situatie op bedrijfsniveau binnen de onderneming waarvoor deze cao is afgesloten, zijn Partijen gerechtigd tijdens de duur van deze cao wijzigingen aan de orde te stellen die rechtstreeks verband houden met deze verhoudingen. Partijen zijn in dit geval verplicht aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen, met het oogmerk tot een akkoord te komen.

Indien op deze voorstellen binnen een maand, nadat ze door één der Partijen schriftelijk (per brief of e-mail) zijn ingediend, niet door de wederpartij is gereageerd, is deze partij gerechtigd de cao, met inachtneming van een termijn van 1 maand op te zeggen.

Artikel 10.6 Werkgeversbijdrage

De werkgever zal een bijdrage ter grootte van 0,2% van de loonsom, bestaande uit het totaal van de Basismaandlonen, met inbegrip van onregelmatigheidstoeslag en vakantietoeslag, leveren en afdragen aan de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO, ten behoeve van scholings-, vormings-, kader-, en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallend onder deze cao, al dan niet gezamenlijk met andere bedrijven voor de sector havens te organiseren.

FNV Havens zal de werkgeversbijdragen factureren; de verdeling van de bijdragen vindt in onderling overleg tussen de werknemersorganisaties plaats.

Artikel 10.7 Evaluaties

Gedurende de looptijd van de CAO zullen Partijen eens per kwartaal op verzoek van de werknemersorganisaties evalueren om te controleren of de cao-bepalingen worden nagekomen.

Artikel 10.8 Stichting Veilige Haven

In de periode van 1 januari 2025 tot uiterlijk 31 december 2025 zal een representatieve afvaardiging van 50 operationele werknemers de basismodule doorlopen van de stichting veilige haven. Vervolgens zullen in de periode van 1 januari 2026 tot uiterlijk 1 oktober 2026 25

werknemers uit deze groep de verdiepingsmodule doorlopen. Sociale partners zullen in de periode oktober tot en met december 2026 de ervaringen evalueren met als doel te concluderen of verdere en structurele aansluiting bij de stichting veilige haven een passend antwoord is om het veiligheidsklimaat en bewustzijn binnen Verbrugge Terminals te vergroten.

Hoofdstuk 11. Overige cao-bepalingen – algemeen

De afgelopen jaren hebben Partijen en kaderleden intensief met elkaar overlegd en afgestemd in het kader van cao 2.0. Die afspraken zien op onder andere de werkroosters, de salariscomponenten, de seniorenfitregelingen en verlofdagen. Die cao 2.0 afspraken en het onderhandelingsresultaat van de cao 2025 – 2026 zijn samen met de bepalingen die (inhoudelijk) niet wijzigen weergegeven in deze cao tot en met hoofdstuk 10.

Partijen zijn tot de conclusie gekomen dat er verschillende onderwerpen en cao-bepalingen zijn die nu nog niet zijn besproken of afgestemd, maar die Partijen wel op korte termijn willen bespreken. Deze cao-bepalingen zijn ongewijzigd en maken onderdeel uit van de cao. Deze cao-bepalingen zijn per onderwerp in een apart hoofdstuk opgenomen, zodat deze bepalingen zijn geclusterd en helder is om welke cao-bepalingen het gaat. Daarbij gaat het om de volgende hoofdstukken:

1. **Functiewaardering en salarisschalen:** momenteel is een traject gaande met de werknemersorganisaties, kaderleden, EVZ en Highberg over een nieuw functiehuis, functiewaardering en later ook salarisschalen.

2. **Loonbestanddelen:** loonbestanddelen waarbij de wens van (één van) de Partijen bestaat om die aan te passen, maar die (nog) niet zijn aangepast en loonbestanddelen die reeds uit de cao zijn verwijderd omdat die worden omgezet in een persoonlijke toeslag of niet meer voorkomen.

3. **Operationele bepalingen:** operationele bepalingen die lijken te zijn verouderd en waarvan de wens bestaat die aan te passen aan de praktijk.

4. **Arbeidsongeschiktheid:** cao-bepalingen die zien op arbeidsongeschiktheid omdat die verouderd zijn en er t.a.v. dit onderwerp ontwikkelingen zijn in de wetgeving en rechtspraak.

5. **Regelingen binnen Verbrugge:** cao-artikelen die zien op (verouderde) cao-bepalingen over o.a. veiligheid, sociaal beleid, bedrijfsmilieuzorg, bedrijfskleding en verplichtingen van werknemers in dat verband.

Partijen hebben geconstateerd dat er inmiddels al belangrijke harmonisatie heeft plaatsgevonden van de arbeidsvoorwaarden op de verschillende terminals, maar dat er desondanks ook nog diverse verschillen zijn. Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao met elkaar overleg voeren om te bezien welke verdere harmonisatie en/of aanpassing van arbeidsvoorwaarden en/of cao-bepalingen bereikt zou kunnen of zou moeten worden. De bevindingen van dit overleg zullen worden betrokken bij de onderhandelingen over de volgende cao.

Hoofdstuk 12. Functiewaardering en salarisschalen

Artikel 12.1 Toekennen van periodieke loonsverhoging

In de cao wordt opgenomen dat periodieke loonsverhogingen alleen worden doorgevoerd na een positieve beoordeling, waarbij tenminste een keer per jaar een evaluatiegesprek moet hebben plaatsgevonden; indien die evaluatie geen positieve uitkomst heeft worden met de betrokken werknemer afspraken gemaakt over door te voeren verbeteringen

In de cao wordt opgenomen dat werknemers bij teruggang in functie (na een promotie) als onderdeel van behoud van baan een teruggang in salaris accepteren (behorende bij de nieuwe functie), een en ander indien de teruggang plaatsvindt binnen een jaar na promotie; afspraken hierover, zoals het voeren van een evaluatiegesprek ten minste een keer per jaar, worden vastgelegd in een benoemingsbrief.

Artikel 12.2 Tussentijdse functioneringsgesprekken

Als werknemers worden opgeroepen voor een gesprek met HR of management over functioneren en /of houding, dan hebben zij de mogelijkheid zich te laten vergezellen door een vakbondskaderlid, een lid van de OR of een andere collega.

Artikel 12.3 Functiestelsel buitendienst

In de cao is een voor alle vestigingen toepasselijk functiegebouw ten behoeve van de buitendienst opgenomen. Zie bijlage artikel 12.4 functiestelsel buitendienst (Operations).

Artikel 12.4 Functiestelsel buitendienst (Operations)

1. **Functieblokken of modules**
   Het functiegebouw voor de stuwadoorsafdelingen is, in het kader van het streven naar een zo groot mogelijke multi-inzetbaarheid, gebaseerd op combifuncties. Deze combifuncties, die uit “functieblokken” of “modules” zijn opgebouwd, bevatten minimaal vier en maximaal zes functiegebieden, waarbij de onderdelen havenwerker en autorijder bij alle functiecombinaties de basis vormen.

   Benoeming in een combifunctie is slechts mogelijk als betrokken functionaris in alle onderdelen gecertificeerd is. Daartoe zullen in voldoende mate opleidingsfaciliteiten worden geboden. Nieuwe personeelsleden zullen alleen voor een vast dienstverband in aanmerking komen indien zij aan de vereisten voor minimaal één combifunctie voldoen.

   De bestaande “sec-functies” zullen in de toekomst verdwijnen via natuurlijk verloop.

   Van de verschillende functieonderdelen zijn beschrijvingen opgesteld, die als bijlage bij deze cao zijn gevoegd.

2. **Te beheersen functie-elementen per module**

Per functie is een landelijk erkend certificaat vereist. Daarnaast geldt dat voldoende praktijkervaring is of wordt opgedaan in de diverse business units. De werkgever stelt iedereen in de gelegenheid deze ervaring binnen 1 jaar na certificering op te doen.
Alvorens ter afsluiting van een bedrijfsopleiding een certificaat wordt verstrekt, dient een zogeheten 3e fase (praktijkperiode van 3 à 4 weken onder begeleiding van een mentor) met goed gevolg te zijn doorlopen. Het met deze derde fase samenhangende puntenstelsel maakt onderdeel uit van deze cao (zie punt 12 van deze bijlage). Onder mentor wordt hier verstaan: een ervaren en vakbekwame medewerker die naast zijn eigen werkzaamheden aan werknemers in opleiding praktische aanwijzingen geeft en hen attent maakt op ter zake geldende veiligheidsvoorschriften. Hij beoordeelt de vakkennis aan de hand van het praktijk beoordelingsformulier.

3. Functiesalarissen

De beloning is eveneens modulair opgebouwd. Bij de combifunctiereeks behoort een salaris-schalentabel, die als bijlage bij deze cao is opgenomen. Boven een uniform basissalaris worden de verschillende functiegebieden per onderdeel aanvullend beloond, mits betrokkene daarvoor is gecertificeerd en het betreffende functieonderdeel daadwerkelijk uitoefent. Basissalaris plus moduletoeslag vormen samen het functiesalaris, waarover onregelmatigheidstoeslagen, overwerk, vakantietoeslag, pensioen, betaling bij ziekte, cao-verhogingen, etc. berekend worden. Dit functiesalaris is aan een traject van ontwikkelingsperiodieken onderhevig.

4. Aanloopschalen en periodieken

De functiesalarissen worden voorafgegaan door aanloopschalen die het verschil in vakbekwaamheid en ervaring tussen beginners en geschoolden in voldoende mate tot uitdrukking brengen. Na het behalen van de benodigde certificaten wordt men ingedeeld in één van de combifuncties. De schalen voor deze combifuncties zijn een logische voortzetting van de basisschaal, waarbij voor elke module een waarderingspercentage is gehanteerd. De schalen zelf bestaan uit reeksen van 8 periodieken die de opbouw van ervaring weerspiegelen. Als bijlage bij deze notitie is een overzicht bijgesloten van de loonschalen zoals deze in het vakbondsoverleg door het bedrijf zijn verstrekt.

5. Opleiding en toelating tot modules

Toelating van personeelsleden tot opleidingsmodules is gebaseerd op de (te verwachten) bedrijfsbehoefte aan kwalificaties en functies. Daartoe wordt een bedrijfsopleidingsplan opgesteld, dat met voldoende regelmaat wordt geactualiseerd. De Ondernemingsraad zal bij de totstandkoming en verdere actualisering van het opleidingsplan worden betrokken. Bij het bepalen van de bedrijfsbehoefte zullen de inhuuraantallen per functie mede in beschouwing worden genomen. Uitgangspunt daarbij is dat het opleidingsplan bijdraagt aan vermindering van de inhuur. Bij het vaststellen van de bedrijfsbehoefte wordt voorts aandacht besteed aan het belang om nachtdiensten over voldoende mensen te kunnen verdelen. Bij het opleidingsplan wordt een opleidingsperspectief gegarandeerd; werknemers worden in de gelegenheid gesteld om volgens een tijdsplanning binnen drie jaar meerdere opleidingsmodules na elkaar te volgen.

6. Beloning indien men voldoet aan de functiecriteria

De met een module samenhangende beloning wordt betaald aan diegenen die gekwalificeerd zijn voor de werkzaamheden die bij de module behoren en aangegeven hebben bereid te zijn de desbetreffende werkzaamheden op instructie van de bedrijfsleiding uit te voeren. Kwalificatie betekent dat betrokkene in het bezit is van een

landelijk erkend certificaat. Het aangeven dat men bereid is de werkzaamheden uit te voeren impliceert dat men zich conformeert aan de door de bedrijfsleiding vastgestelde bedrijfseconomische noodzaak tot het verrichten van het werk. Degenen die aangeven zich met het bovenstaande te kunnen verenigen kunnen permanente betaling van de module tegemoet zien, zolang de genoemde omstandigheden ongewijzigd blijven.
Omstandigheden in de risicosfeer van de werkgever, zoals gebrek aan werk, of veelvuldige vraag naar een bepaald specialisme waardoor men aan het werk in andere functiegebieden niet toekomt, hebben geen gevolgen voor de beloning.

7. Consequenties indien men niet voldoet aan de functiecriteria

Degenen die voor een bepaalde functiemodule niet gecertificeerd zijn, zullen deze werkzaamheden in de toekomst niet meer uitvoeren.

8. Ouderenregeling

Medewerkers die op 1 januari 2007 55 jaar of ouder waren zullen van het bovenstaande geen negatieve gevolgen ondervinden. Betrokkenen zullen wel worden ingedeeld in de nieuwe functiesystematiek, doch indien door het ontbreken van een of meer modules een lager functiesalaris zou ontstaan dan het op dat moment geldende, zal het oude functiesalaris zonder bevriezing van toepassing blijven. “Zonder bevriezing” betekent in dit geval dat men in aanmerking blijft komen voor eventueel in de toekomst af te spreken algemene CAO-verhogingen.

9. Inzet van personeel

De inzet van personeel zal op de bestaande manier blijven gebeuren, met dien verstande dat indien er havenwerk verricht moet worden en er niet ingehuurd wordt, eerst de werknemers met drie functies of minder worden ingezet. Wordt op één van de terminals wèl ingehuurd, dan worden alleen medewerkers die na 1 januari 1995 in dienst zijn getreden ingezet als havenwerker.

10. Begeleidingscommissie

Er zal een begeleidingscommissie worden ingesteld die bestaat uit 2 leden namens de werkgever en 2 leden (1 van VTT en 1 van VZT) namens de bonden. Taak van de commissie is het toezien op naleving van de gemaakte afspraken en het behandelen van eventuele klachten van werknemers. De samenstelling en werkwijze van de commissie zal in het bedrijf worden gepubliceerd.

11. **Puntenstelsel 3e fase van opleiding**

VERBRUGGE TERMINALS FUNCTIEBESCHRIJVINGEN

- Havenwerker
- Stuwer-dek
- Vorktruckchauffeur
- Controleur
- Kraanmachinist
- Autorijder

HAVENWERKER

Algemeen
De werkzaamheden van de havenwerker bestaan uit het praktisch behandelen van de goederenstroom binnen de haven- en op- en overslagbedrijven. De havenwerker houdt zich bezig met het laden, lossen, verplaatsen van goederen die komen of gaan met zeeschepen, binnenvaartschepen, vrachtwagens en spoorwagons.

Hoofdtaken
Het aanhoeken van lading;

- Het afhoeken van lading;
- Het leggen van stophout tussen lading;
- Het schoonhouden van de directe omgeving van de werkplek.

Uitwerking van de hoofdtaken

- *Het aanhoeken van lading.*
  Het op juiste en veilige wijze van het aanhoeken van de lading zodat de hijs veilig in- of uitgedraaid kan worden op aanwijzing van de stuwer-dek door de kraanmachinist.
- *Het afhoeken van de lading.*
  Het op juiste en veilige wijze van het afhoeken van de lading zodat de hijs eenvoudig door een heftruck kan worden weggereden waarbij geen stophout blijft liggen die het wegrijden zou kunnen belemmeren.
- *Het leggen van stophout tussen de lading.*
  Het op een juiste en veilige wijze leggen van stophout tussen de lading waarbij de heftruckchauffeur niet wordt belemmerd in zijn werkzaamheden.
- *Het schoonhouden van de directe omgeving van de werkplek.*
  Het tijdig opklaren van de werkplek zodat de werkzaamheden niet stagneren.

Competenties en arbeidsomstandigheden
De volgende competenties zijn noodzakelijk:

- Flexibele instelling
- In teamverband kunnen werken
- Het spreken van de Nederlandse taal

Met de volgende arbeidsomstandigheden moet rekening worden gehouden.

- Het regelmatig verrichten van krachtuitoefeningen (tillen, trekken, duwen).
- Het werken boven de macht.
- Het werken onder klimatologische omstandigheden (weer, wind, warmte en koude).

- Het werken in onregelmatige diensten (dagdienst, avond – of nachtdienst).

Functionele kennis en vaardigheden

- Kennis hebben van de aard van de goederen.
- Kennis hebben van de elementaire regels van de stuwage.
- Kennis hebben van IMCO lading.
- Kennis hebben van het ‘hijsklaar’ maken van de hijs.

Opleiding
Certificaat havenwerker.

Functieniveau
VBO

Alternatieve benamingen
Terminalwerker

STUWER-DEK

Algemeen

De werkzaamheden van de stuwer-dek bestaan uit het praktisch behandelen van de goederenstroom binnen de haven- en op- en overslagbedrijven. De stuwer-dek houdt zich bezig met het laden, lossen, verplaatsen van goederen die komen of gaan met zeeschepen, binnenvaartschepen, vrachtwagens en spoorwagons.

Hoofdtaken

- Het geven van handsignalen aan de kraanmachinist;
- Het communiceren met de kraanmachinist via portofoon;
- Het zorgdragen voor het gebruik van de juiste hijsmaterialen;
- Het bedienen van winches;
- Het bedienen van boordkranen;
- Het instrueren van de havenwerkers die binnenboord van de ruimen werkzaam zijn;
- Het helpen stellen van mobiele kranen.

Uitwerking van de hoofdtaken

- *Het geven van handsignalen aan de kraanmachinist zodat de last in of uit de ruimen van een zeeschip en dergelijke gedraaid kan worden.*

  De stuwer-dek geeft door middel van handsignalen aan de kraanmachinist aan dat de hijs veilig in en uit de ruimen van een schip gedraaid kan worden. Hierbij overtuigd hij zich ervan dat de medewerkers bij het in - of uitdraaien van de hijs zich op een veilige plaats bevinden. Teven controleert hij of het aan – of afhoeken op de goede wijze is gebeurd.
- *Het communiceren met de kraanmachinist via portofoon zodat de last in of uit de ruimen van een zeeschip en dergelijke gedraaid kan worden.*

  Met behulp van een portofoon de kraanmachinist duidelijke aanwijzingen geven om de hijs op een veilige wijze in of uit een zeeschip te draaien. Hierbij overtuigt hij zich ervan dat de medewerkers bij het in - of uitdraaien van de hijs zich op een veilige plaats bevinden. Tevens controleert hij of het aan – of afhoeken op een goede wijze is gebeurd.
- *Het zorgdragen voor het gebruik van de juiste hijsmaterialen.*

  In overleg met de toezichthouder draagt de stuwer-dek zorg voor het juiste wijze gebruiken van hijsmaterialen. Controleert de hijsmaterialen op gebreken en indien er gebreken zijn dan geeft de stuwer-dek dit door aan de toezichthouder.
- *Het bedienen van winches.*

  De stuwer-dek bedient de winch bij het voorlichten van lading ten behoeve van het voorstroppen van de lading. Bij het voorlichten van lading draagt de stuwer-dek zorg voor het juiste gebruik van het stuwadoorsmateriaal.
- *Het bedienen van boordkranen.*

  De stuwer-dek kan zelfstandig een boordkraan bedienen. De stuwer-dek is bekend met de SWL merken welke op boordkranen staan. De boordkraan wordt tevens gebruikt om lading voor te lichten welke dan door de mobiele kraan wordt uitgedraaid.
- *Het instrueren van de havenwerkers die binnenboord van de ruimen werkzaam zijn.*

  De stuwer-dek geeft aanwijzingen om een hijs samen te stellen. De stuwer-dek geeft instructies over het samenstellen van de hijs. De stuwer-dek draagt zorg voor de voortgang van de werkzaamheden van zijn ruim.

- *Het helpen stellen van mobiele kranen.*
  Voor aanvang van de werkzaamheden het stellen van de kranen samen met de betreffende machinist.

Competenties en arbeidsomstandigheden
De volgende competenties zijn noodzakelijk:

- Flexibele instelling
- In teamverband kunnen werken
- Het spreken van de Nederlandse taal
- Het kunnen geven van een juiste en heldere instructie
- Het kunnen lezen van stuwplannen
- Het tonen van initiatief

Met de volgende arbeidsomstandigheden moet rekening worden gehouden.

- Het regelmatig verrichten van krachtoefeningen (tillen, trekken, duwen).
- Het werken boven de macht.
- Het werken onder klimatologische omstandigheden (weer, wind, warmte en koude).
- Het werken in onregelmatige diensten (dag - , avond - en nachtdienst).
- Het werken op hoogte.
- Het werken onder tijdsdruk.

Functionele kennis en vaardigheden

- Kennis hebben van de aard van de goederen.
- Kennis hebben van de algemene stuwageregels.
- Kennis hebben van IMCO-lading.
- Kennis hebben van en inzicht hebben van stuwplannen.
- Kennis hebben van de gangbare gebaren om de hijs in of uit het ruim te laten draaien.
- Kennis hebben van het gebruik en omgaan met een portofoon.
- Kennis hebben van de bediening van winches.
- Kennis hebben van de bediening van boordkranen.

Opleiding
Certificaat havenwerker
Certificaat stuwer-dek

Functieniveau
VBO

Alternatieve benamingen
Bootsman

VORKTRUCKCHAUFFEUR

Algemeen
De werkzaamheden van de vorktruckchauffeur bestaan uit het praktisch behandelen van de goederenstroom binnen de haven- en op- en overslagbedrijven. De vorktruckchauffeur houdt zich bezig met het laden, lossen verplaatsen van goederen die komen en gaan met zeeschepen, binnenvaartschepen, vrachtwagens en spoorwagons. De heftruckchauffeur is werkzaam binnen de afdeling stuwadoor of expeditie. De heftruckchauffeur is over het algemeen verantwoordelijk voor het intern transport van goederen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van interne transportvoertuigen, zoals heftrucks, terminaltrekkers, reachstekkers.

Hoofdtaken

- Het op een veilige, verantwoorde en efficiënte manier verplaatsen van goederen met een intern transportvoertuig.
- Het uitvoeren van eenvoudige onderhoudswerkzaamheden.

Uitwerking van de hoofdtaken

- *Het op een veilige, verantwoorde en efficiënte manier verplaatsen van goederen met een intern transportvoertuig, hetgeen onder meer inhoudt:*
  - op een juiste manier gebruiken van interne voertuigen: rijden, opnemen en verplaatsen van goederen;
  - laden en lossen van vrachtauto's, waarbij rekening wordt gehouden met de goederen, de vrachtauto en de omstandigheden waarin dit moet gebeuren;
  - verplaatsen van goederen;
  - brengen van goederen in opslag, binnen een loodsomgeving. Hierbij rekening houden met het soort goederen;
  - verzendgereed zetten van goederen.
- *Het uitvoeren van eenvoudige onderhoudswerkzaamheden, hetgeen onder meer inhoudt:*
  - onderhouden en schoonhouden van de werkomgeving;
  - preventief onderhoud aan de transportvoertuigen en controle op gasolie, hefolie, motorolie en dergelijke;
  - preventief onderhoud aan de hand van vaste controlepunten;
  - het verwisselen van voorzetapparatuur.

Competenties en arbeidsomstandigheden
De volgende competenties zijn noodzakelijk:

- Beschikken over een flexibele instelling;
- Beschikken over doorzettingsvermogen;
- Initiatief tonen;
- In teamverband kunnen werken;
- Klantgericht kunnen handelen naar bijvoorbeeld chauffeurs die komen laden en lossen.

Met de volgende arbeidsomstandigheden moet rekening worden gehouden:

- Werken in tochtige ruimtes en of buitenlucht;
- Werken in stoffige ruimtes;
- Werken onder verschillende weersomstandigheden;
- Werken in onregelmatige diensten (dag -, avond – en nachtdiensten);
- Langdurig eenzelfde zithouding (schok – en trilbelasting);

- Regelmatig moeten reiken;
- Regelmatig verrichten van krachtuitoefening (tillen, trekken, duwen).

Functionele kennis en vaardigheden

- Kennis hebben van voorzetapparatuur.
- Kennis hebben van stackindelingen.
- Kennis hebben van het motorisch gedeelte van een intern transportvoertuig.
- Kennis hebben van IMCO-lading.
- Kennis hebben van de algemene stuwageregels binnenboord.
- Kennis hebben van de veiligheidsvoorschriften.
- Kennis hebben van de verkeersvoorschriften.
- Opleiding
- Basiscertificaat vorktruckrijder.
- Certificaat vorktruck klein < 6 Ton.
- Certificaat vorktruck groot > 6 Ton.
- Certificaat Terminaltrekker.

Functieniveau
VBO

Alternatieve benamingen

Vorkwagenrijder
Reachstekkerchauffeur
Heftruckchauffeur
Terminaltrekkerchauffeur

CONTROLEUR

Algemeen
De werkzaamheden van de controleur bestaan uit het praktisch behandelen van de goederenstroom binnen de haven- en op- en overslagbedrijven. De controleur houdt zich bezig met het laden, lossen en verplaatsen van goederen die komen of gaan met zeeschepen, binnenvaartschepen, vrachtwagens en spoorwagons. De controleur is werkzaam bij de afdeling stuwadoor of expeditie en is over het algemeen verantwoordelijk voor aanname en uitgifte van goederen.

Hoofdtaken

- Scheepscontrole, ontvangstcontrole en aflaadcontrole.
- Het bemerken van schade aan de goederen.
- Het verzorgen van codering op de goederen.
- Monstername van goederen en het wegen van goederen.
- Verzegelen van vervoermiddelen en monsters.

Uitwerking van de hoofdtaken

- *Scheepscontrole, ontvangstcontrole en aflaadcontrole.*
  Het ontvangen of verladen van goederen op merk en aantal.
- *Het bemerken van schade aan de goederen.*
  Indien er op zicht schade aan de goederen is dan moet de controleur dit bemerken. Bij opgemaakte collie vermeldt de controleur dit ook waarbij hij aangeeft dat er uiterlijke schade is. Hij dient dit door te geven aan zijn directe leidinggevende die dan verdere stappen zal ondernemen.
- *Het verzorgen van codering op de goederen.*
  De controleur geeft met krijt een codering aan op de goederen waarna de vorktruckchauffeur deze weg kan zetten op de betreffende stack.
- *Monstername van goederen en het wegen van goederen.*
  De controleur moet een doorsnee monster kunnen maken van een partij goederen zodat dit een juist beeld geeft van de gehele partij.
  Bij het wegen van goederen moet de controleur op een juiste wijze het gewicht bepalen door middel van weging met een bascule, snelweger enzovoorts.
- *Verzegelen van vervoersmiddelen en monsters.*
  De controleur moet vervoersmiddelen kunnen verzegelen met en blik, lakzegel of een loodje, al dan niet onder toezicht van een douaneambtenaar. Het verzegelen dient op een correcte wijze te gebeuren.
  Monsters dienen verzegeld te worden met een blikje, lakzegel of een loodje zodanig dat er aan de inhoud van het monster geen andere stoffen kunnen worden toegevoegd.

Competenties en arbeidsomstandigheden
De volgende competentie zijn noodzakelijk:

- Flexibele instelling.
- In teamverband kunnen werken.
- Het tonen van initiatief.
- Het hebben van leidinggevende capaciteiten.
- Klantgericht kunnen handelen naar bijvoorbeeld chauffeurs die komen laden en lossen.

Met de volgende arbeidsomstandigheden moet rekening worden gehouden.

- Het werken onder klimatologische omstandigheden (weer, wind, warmte en koude);
- Het werken in onregelmatige diensten (dagdienst, avond – of nachtdienst);
- Het werken onder tijdsdruk;
- Regelmatig moeten verrichten van krachtuitoefening (tillen, trekken, duwen enzovoorts);
- Het werken in vries – en koelruimen;
- Het werken in een stoffige omgeving;
- Het werken in ruimtes waar uitlaatgassen vrijkomen.

Functionele kennis en vaardigheden

- Kennis hebben van controlebedrijf waaronder:
  - scheepscontrole, ontvangstcontrole, aflaadcontrole, aannemen en afleveren van goederen namens de rederij;
- Kennis hebben van diensten en bedrijven waaronder:
  - cargadoorswerkzaamheden, expediteurswerkzaamheden, stuwadoorsbedrijven, vemen en opslagbedrijven en distributiebedrijven.
- Kennis hebben van vervoer waaronder:
  - vervoermiddelen, vrachtschepen, goederenwagons, binnenvaartschepen, vrachtauto's en containers;
  - stuwplannen;
  - formulieren, vereist bij vervoer zoals een connossement, CMR-vrachtbrief, NS-vrachtbrief, beurtvaart en dergelijke;
  - douanedocumenten en leveringscondities.
- Kennis hebben van producten en goederen waaronder:
  - redenen van productenkennis, producteigenschappen, geconditioneerde lading;
  - verschillende productgroepen zoals agribulk, oliehoudendezaden, hout, massagoed, non-ferro metalen, papier en stukgoed.
- Kennis hebben van bedrijfsveiligheid, milieu en welzijn waaronder:
  - algemene regels, toegangsmiddelen tot schepen;
  - gevaarlijke stoffen, IMCO – code etiketten, chemiekaart, samenladingsvoorschriften;
  - persoonlijke beschermingsmiddelen.
- Kennis hebben van transportverzekering plus expertise bij schade waaronder:
  - schaderegelingen, avery - particulier en grosse, polis A, B en C, scheepsverklaring, claim en P & I club.
  - expertise, goederen expert, nautisch rapport.
  - Wat is schade, soorten van schade welke in zeeschepen kunnen ontstaan, het voorkomen van schade, stuwage en stuwagevoorschriften en bemerken van schade door de controleur.
  - de papieren waarop een controleur bemerkingen rapporteert.

Opleiding
Certificaat controleur

Functieniveau
VBO

KRAANMACHINIST

Algemeen

De werkzaamheden van een kraanmachinist bestaan uit het praktisch behandelen van de goederenstroom binnen de haven- op- en overslagbedrijven. De kraanmachinist houdt zich bezig met het laden, lossen, overslag, verplaatsen van goederen die komen en gaan met zeeschepen, binnenvaartschepen, vrachtwagens en spoorwagons. De kraanmachinist is werkzaam binnen de afdeling stuwadoor of expeditie. De kraanmachinist is in het algemeen verantwoordelijk voor het verticaal vervoeren van de goederen.

Hoofdtaken

- Het verticaal lossen, laden en overslag van goederen op aanwijzing van de stuwer-dek;
- Het assisteren van de technische dienst bij onderhoud kranen;
- Het stellen van mobiele kranen.

Uitwerking van de hoofdtaken

- *Het verticaal lossen, laden en overslag van goederen op aanwijzing van de stuwer-dek.*
  De kraanmachinist lost, laad of slaat goederen over met behulp van een mobiele kraan, een boordkraan, een containerkraan of een munkkraan. De kraanmachinist is bekend met handsignalen en op aanwijzing van de stuwer-dek draait hij de hijs in of uit een zeeschip.
- *Het assisteren van de technische dienst bij onderhoud kranen.*
  De kraanmachinist moet assisteren bij de technische dienst bij onderhoud van de kranen. Hij assisteert de monteur bij het onderhoud. De kraanmachinist draagt zorg voor het schoonhouden van zijn directe werkomgeving, de cabine.
- *Het stellen van mobiele kranen.*
  De kraanmachinist moet voor aanvang van de werkzaamheden de mobiele kraan zodanig stellen dat het werk vlot en snel uitgevoerd kan worden. De kraanmachinist gaat de kraan stellen samen met de stuwer-dek, meestal op aanwijzing van de stuwadoorsbaas of meewerkende voorman, en draagt zorg voor het op tijd kunnen beginnen met de lossing of het laden van de lading.

Competenties en arbeidsomstandigheden

De volgende competenties zijn noodzakelijk:

- Flexibele instelling;
- In teamverband kunnen werken;
- Het tonen van initiatief;
- Stressbestendig zijn.

Met de volgende arbeidsomstandigheden moet rekening worden gehouden:

- Het werken in onregelmatige diensten (dagdienst, avond- of nachtdienst);
- Het werken op hoogte;
- Het werken onder tijdsdruk;
- Langdurig eenzelfde zithouding (schok- en trilbelasting);
- Regelmatig moeten reiken:
- Het verrichten van krachtuitoefening (trekken en duwen);
- Het regelmatig moeten traplopen.

Functionele kennis en vaardigheden

- Kennis hebben van de gangbare handgebaren om de hijs in of uit het ruim te draaien.
- Kennis hebben van het gebruik van een portofoon.
- Kennis hebben van de indeling van een (zee)schip.
- Kennis hebben van de veiligheidsvoorschriften.
- Kennis hebben van het motorisch gedeelte van de kranen in verband met het assisteren van de technische dienst bij onderhoud.
- Kennis hebben van de SWL (Safe Working Load) merken.
- Kennis hebben van hijsmaterialen.

Opleiding
Certificaat kraanmachinist
Hijsbewijs
Certificaat stuwer-dek

Functieniveau
VBO

Alternatieve benamingen
Machinist
Portaalkraanmachinist
Containerkraanmachinist.

AUTORIJDER

Algemeen
De werkzaamheden van de autorijder bestaan uit het praktisch behandelen van de goederenstroom, lees auto's, binnen de haven- en op- en overslagbedrijven. De autorijder houdt zich specifiek bezig met het laden, lossen en verplaatsen van auto's die komen en gaan met zeeschepen, binnenvaartschepen, vrachtwagens en spoorwagons.

Hoofdtaken

- Het aan – of van boord rijden van auto's.
- Het wegstacken van auto's.
- Het klaarzetten van auto's voor verder transport.
- Het vastzetten van auto's.
- Het stuwen van auto's.

Uitwerking van de hoofdtaken

- Het aan of van boord rijden van auto's.
- Het op juiste en veilige wijze van en aan boord rijden van auto's volgens vooraf uitgedeeld stacken- of stuwplan.
- Het wegstacken van auto's.
  Het volgens een vooraf uitgedeeld stackenplan de auto's op een zodanige manier stacken dat de voortgang van de werkzaamheden niet belemmerd wordt.
- Het klaarzetten van auto's voor verder transport.
  Het volgens een van te voren uitgedeeld rapport klaarzetten van auto's voor verder transport. In principe een voorwerktraject om de werkzaamheden soepel en efficiënt te laten verlopen.
- Het vastzetten van auto's.
  Het vastzetten van de auto's aan boord of op spoorwagons met zogenaamde patentsjorringen.
- Het stuwen van auto's.
  Het volgens een vooraf uitgedeeld stuwplan laden van auto's. het stuwen houdt in dat de auto's volgens een bepaald systeem geladen dienen te worden op bestemming.

Competenties en arbeidsomstandigheden
De volgende competenties zijn noodzakelijk.

- Flexibele instelling;
- In teamverband kunnen werken;
- Initiatief tonen;
- Klantgericht kunnen handelen naar bijvoorbeeld chauffeurs die komen laden en lossen.

Met de volgende arbeidsomstandigheden moet rekening worden gehouden.

- Het werken in onregelmatige diensten (dagdienst, avond- of nachtdienst);
- Het werken onder tijdsdruk;
- Het regelmatig uitoefen van krachtuitoefeningen (trekken, tillen, duwen enzovoorts)
- Het werken in uitlaatgassen;
- Het werken in stoffige ruimtes;
- Het werken op lage tussendekken (< 1,65 meter)

Functionele kennis en vaardigheden.

- Kennis hebben van de verkeersvoorschriften;
- Kennis hebben van de veiligheidsvoorschriften;
- Kennis hebben van stackindelingen;
- Kennis hebben van stuwplannen;
- Kennis hebben van de zogenaamde patentsjorringen.

Opleiding
Rijbewijs B
Certificaat havenwerker verdient aanbeveling.

Functieniveau
LO

Alternatieve benamingen
Geen

Artikel 12.5 Functies en lonen (VTT Technische Dienst)

a. Functielijst

Na zes maanden dienstverband vindt een functioneringsbeoordeling plaats. Bij gunstige bevindingen vindt er een inschaling in de tweede trede plaats. De overige vier treden zullen op gelijke wijze na de vermelde perioden worden toegekend. Gedurende deze perioden is promotie naar groep 2, 3 en 4 mogelijk.

Na 18 maanden zal, afhankelijk van het beoordelingsresultaat promotie plaatsvinden naar de tweede trede van groep 2.

Na 30 maanden zal op dezelfde wijze promotie naar de derde trede van groep 3 plaatsvinden.

Na 42 maanden zal op gelijke wijze promotie naar de vierde trede van groep 4 plaatsvinden.

Bij aanname op 28-jarige leeftijd of ouder, vindt inschaling plaats in groep I trede 6. Na 18 maanden zal, afhankelijk van het beoordelingsresultaat promotie plaatsvinden naar de vijfde trede van groep 2. Na 30 maanden zal op gelijke wijze promotie plaatsvinden naar de vijfde trede van groep 3. Na 42 maanden zal op gelijke wijze promotie plaatsvinden naar de vijfde trede van groep 4. Eén of zonodig meerdere malen per jaar zal er een beoordelingsgesprek plaatsvinden. Hiervan zal aan de afdeling personeelszaken worden gerapporteerd.

Loonschalen Technische Dienst VTT 2025

	1	2	3	4	
Met vaktechnische opleiding Bij aanstelling (21 jaar)	€ 2.877,00				
Na 6 maanden	€ 3.014,31	€ 3.040,40	€ 3.129,33	€ 3.228,85	
Na 18 maanden	€ 3.202,84	€ 3.247,26	€ 3.342,96	€ 3.449,32	
Na 30 maanden	€ 3.444,48	€ 3.477,38	€ 3.579,86	€ 3.693,95	
Na 42 maanden	€ 3.695,87	€ 3.729,64	€ 3.839,90	€ 3.963,68	
Na 54 maanden	€ 3.961,50	€ 4.016,30	€ 4.136,38	€ 4.269,55	

5	Personeel met voltooide vaktechnische opleiding minimaal L.B.O. in het bezit van certificaat Technisch personeel in de Haven, dat in staat is zelfstandig als vakman te werken en in grote mate inzetbaar is, c.q. meerdere handvaardigheden bezit.	€ 4.423,66
5a	Idem, in het bezit van 1 of meerdere van de volgende diploma's: MTS (ongeacht welke keuzepakketten) V.A.M./Bovag-diploma tenminste eerste monteur (voortgezette opleiding benzine of diesel) V.E.V.-diploma monteur sterkstroom; V.E.V.-diploma monteur telecommunicatie (zwakstroom) Diploma monteur bedrijfselektronica en hydraulica mits erkend.	€ 4.478,38
6	Personeel met een voltooide vaktechnische opleiding overeenkomende met minimaal L.B.O.-niveau, respectievelijk met grote praktijkervaring dat als meewerkend chef of assistent technische dienst wordt tewerkgesteld.	€ 4.538,47

[1] *Door het toekennen van verhogingen op basis van absolute bedragen in het verleden verloopt de procentuele opbouw per functie niet meer synchroon ten opzichte van het basisloon aan 100%. De historische opbouw van de lonen is raadpleegbaar op verzoek via de afdeling Personeelszaken.*

Loonschalen Technische Dienst VTT 2026

	1	2	3	4	
Met vaktechnische opleiding Bij aanstelling (21 jaar)	€ 2.982,30				
Na 6 maanden	€ 3.124,63	€ 3.151,68	€ 3.243,86	€ 3.347,03	
Na 18 maanden	€ 3.320,06	€ 3.366,11	€ 3.465,31	€ 3.575,57	
Na 30 maanden	€ 3.570,55	€ 3.604,65	€ 3.710,88	€ 3.829,15	
Na 42 maanden	€ 3.831,14	€ 3.866,14	€ 3.980,44	€ 4.108,75	
Na 54 maanden	€ 4.106,49	€ 4.163,30	€ 4.287,77	€ 4.425,82	

5	Personeel met voltooide vaktechnische opleiding minimaal L.B.O. in het bezit van certificaat Technisch personeel in de Haven, dat in staat is zelfstandig als vakman te werken en in grote mate inzetbaar is, c.q. meerdere handvaardigheden bezit.	€ 4.585,57
5a	Idem, in het bezit van 1 of meerdere van de volgende diploma's: MTS (ongeacht welke keuzepakketten) V.A.M./Bovag-diploma tenminste eerste monteur (voortgezette opleiding benzine of diesel) V.E.V.-diploma monteur sterkstroom; V.E.V.-diploma monteur telecommunicatie (zwakstroom) Diploma monteur bedrijfselektronica en hydraulica mits erkend.	€ 4.642,29
6	Personeel met een voltooide vaktechnische opleiding overeenkomende met minimaal L.B.O.-niveau, respectievelijk met grote praktijkervaring dat als meewerkend chef of assistent technische dienst wordt tewerkgesteld.	€ 4.704,58

_____

[1] *Door het toekennen van verhogingen op basis van absolute bedragen in het verleden verloopt de procentuele opbouw per functie niet meer synchroon ten opzichte van het basisloon aan 100%. De historische opbouw van de lonen is raadpleegbaar op verzoek via de afdeling Personeelszaken.*

Artikel 12.6 Functies en lonen (VZT Technische Dienst)

Aan artikel 12.6 worden het huidige artikel 3.4.2 sub b (Functie-indeling) en c (Salarisschaal) 1-1 toegevoegd. Artikel 3.4.2 sub a (Jeugdlonen) wordt niet toegevoegd omdat de jeugdsalarissen zijn afgeschaft. Er wordt verduidelijkt dat het gaat om VZT Technische Dienst) (en bij de huidige bepalingen om Operations).

b. Functie-indeling

De functies bij de Technische Dienst bestaan uit 5 groepen, te weten:

Groep	Functies
1	assistent monteur assistent kabelgast assistent onderhoud terrein/gebouwen magazijnassistent
2	elektromonteur onderhoudsmonteur monteur transportmiddelen medewerker onderhoud terreinen/gebouwen timmerman / metselaar magazijnbediende kabelgast

3	zelfstandig werkend elektromonteur idem onderhoudsmonteur idem timmerman / metselaar idem kabelgast magazijnbeheerder
4	coördinator storingen meewerkend voorman tekenaar / calculator / werkvoorbereider
5	uitvoerder (voorheen baas) beheer en ontwikkeling

c. Salarisschaal

Voor de werknemers vanaf 21 jaar zijn de bruto maandlonen per 1 januari 2025 op onderstaande bedragen vastgesteld:

Loonschalen Technische Dienst VZT 2025

Trede	Groep				
	1	2	3	4	5
0	€ 2.218,63	-	-	-	-
1	€ 2.335,52	-	-	-	-
2	€ 2.452,48	€ 3.043,03	€ 3.101,87	€ 3.406,07	€ 3.674,63
3	€ 2.569,44	€ 3.169,59	€ 3.238,90	€ 3.558,07	€ 3.843,39
4	€ 2.686,35	€ 3.296,14	€ 3.375,90	€ 3.710,07	€ 4.012,08
5	€ 2.803,27	€ 3.422,70	€ 3.512,88	€ 3.862,09	€ 4.180,78
6	€ 2.920,24	€ 3.549,29	€ 3.649,89	€ 4.014,16	€ 4.349,55
7	€ 3.037,17	€ 3.675,86	€ 3.786,86	€ 4.166,13	€ 4.518,24
8	€ 3.154,11	€ 3.802,39	€ 4.060,91	€ 4.318,12	€ 4.686,96
9	€ 3.271,04	€ 3.928,96	€ 4.060,91	€ 4.470,16	€ 4.855,71
10	€ 3.388,01	€ 4.055,54	€ 4.197,87	€ 4.622,20	€ 5.024,39

[1] Door het toekennen van verhogingen op basis van absolute bedragen in het verleden verloopt de procentuele opbouw per functie niet meer synchroon ten opzichte van het basisloon aan 100%. De historische opbouw van de lonen is raadpleegbaar op verzoek via de afdeling Personeelszaken.

Loonschalen Technische Dienst VZT 2026

Trede	Groep				
	1	2	3	4	5
0	€ 2.299,83	-	-	-	-
1	€ 2.421,00	-	-	-	-
2	€ 2.542,24	€ 3.154,40	€ 3.215,40	€ 3.530,73	€ 3.809,12
3	€ 2.663,48	€ 3.285,60	€ 3.357,44	€ 3.688,30	€ 3.984,06
4	€ 2.784,67	€ 3.416,78	€ 3.499,46	€ 3.845,86	€ 4.158,92
5	€ 2.905,87	€ 3.547,97	€ 3.641,45	€ 4.003,44	€ 4.333,80
6	€ 3.027,12	€ 3.679,19	€ 3.783,48	€ 4.161,06	€ 4.508,74
7	€ 3.148,33	€ 3.810,40	€ 3.925,46	€ 4.318,61	€ 4.683,61
8	€ 3.269,55	€ 3.941,56	€ 4.209,54	€ 4.476,16	€ 4.858,50
9	€ 3.390,76	€ 4.072,76	€ 4.209,54	€ 4.633,77	€ 5.033,43
10	€ 3.512,01	€ 4.203,97	€ 4.351,51	€ 4.791,37	€ 5.208,28

_____

[1] *Door het toekennen van verhogingen op basis van absolute bedragen in het verleden verloopt de procentuele opbouw per functie niet meer synchroon ten opzichte van het basisloon aan 100%. De historische opbouw van de lonen is raadpleegbaar op verzoek via de afdeling Personeelszaken.*

Bij aanstelling wordt de medewerker, rekening houdend met onder andere vakbekwaamheid en ervaring, ingeschaald op tenminste stap 0 van de voor zijn functie geldende groep. Tot het maximum is bereikt zal jaarlijks op basis van een beoordeling worden besloten over toekenning van een stap.

Hoofdstuk 13. Loonbestanddelen

Artikel 13.1 Dienstjubilea

Bij het bereiken van een 25-jarig dienstjubileum zal aan de betrokken werknemer een maandloon (bruto voor netto) als extra uitkering worden uitbetaald. Bij het bereiken van het 40-jarig jubileum zal opnieuw een maandloon (bruto voor netto) als diensttijduitkering worden uitbetaald. Wanneer de arbeidsverhouding wordt beëindigd vanwege het feit dat een betrokken werknemer gebruik maakt van de vervroegde uittredingsregeling, dan wel de pensioenregeling, zal aan hem een diensttijduitkering naar rato worden verstrekt.

Werknemers die op 1 april 2008 in dienst waren bij VTT behouden recht op een uitkering ter grootte van 1½ maandloon (bruto als netto) wanneer het dienstverband 35 jaar heeft geduurd. Zij verliezen daarmee het recht op de uitkering bij 40 jaar en regeling naar rato. Wel zullen zij die aan de bovenstaande criteria voldoen maar geen 35 jaren dienstjubileum halen, een uitkering naar rato ontvangen.

Voor elk dienstjaar meer dan 25 doch minder dan 35 wordt een tiende deel van de te bereiken jubileumuitkering uitbetaald. De regeling is onderdeel van de werkkostenregeling.

De uitreiking vindt achteraf plaats met de maandelijkse verloning door de werkgever door middel van overboeking per bank.

Op een nog nader te bepalen datum en plaats zal de directie de jubilaris en partner ontvangen.

Artikel 13.2 IJkwerkzaamheden, hoogspanning en vriestoeslag

Werknemers Operations
Per 1 januari 2025 hebben werknemers van Operations niet langer recht op een vergoeding voor IJk-werkzaamheden en/of hoogspanningsbevoegdheid. Werknemers van Operations die voor 1 januari 2025 recht hadden op een vergoeding voor IJk-werkzaamheden en/of hoogspanningsbevoegdheid, ontvangen dit bedrag per 1 januari 2025 als persoonlijke toeslag. Per 1 januari 2025 wordt het verrichten van ijkwerkzaamheden en/of werkzaamheden i.v.m. hoogspanning meegenomen in de functiewaardering.

Per 1 januari 2025 zijn bepaalde vergoedingen voor Operations geschrapt uit de cao omdat deze niet meer voorkomen en/of de daarvoor relevante omstandigheden niet meer spelen. Mocht dat in de toekomst veranderen, dan gaan Partijen vooraf met elkaar in gesprek om afspraken te maken. Het gaat om:

Vriestoeslag voor werknemers van VZT Operations (artikel 3.2.3b cao 2017 – 2019: Bij arbeid in vriesruimten en vriescellen is een toeslag van € 0,57 per uur verschuldigd (gebaseerd op het prijsindexcijfer alle huishoudens, laag afgeleid per 01.01.2017). Bovendien dient van deze tewerkstelling daags tevoren aan de werknemers mededeling te worden gedaan.).

Werknemers Technische Dienst
Per 1 januari 2025 hebben werknemers van Technische Dienst niet langer recht op een vergoeding voor ijkwerkzaamheden, hoogspanningsbevoegdheid en/of multi- inzetbaarheid. Werknemers van Technische Dienst die voor 1 januari 2025 recht hadden op een vergoeding voor IJk-werkzaamheden, hoogspanningsbevoegdheid en/of multi-inzetbaarheid, ontvangen dit bedrag per 1 januari 2025 als persoonlijke toeslag. Per 1 januari 2025 wordt het verrichten

van ijkwerkzaamheden en/of werkzaamheden i.v.m. hoogspanning meegenomen in de functiewaardering.

Artikel 13.3 Stoftoeslag (Operations)

Premies vuil werk stuwadoorspersoneel VTT
Voor werkzaamheden in de bij onderstaande categorieën vermelde goederen wordt een premie betaald per effectief gewerkt uur met een minimum van twee uur per dag.

De premiebetaling is ook van toepassing op kraanmachinisten, ploegleiders en chauffeurs, die functioneel aan de los-/laadwerkzaamheden deelnemen.

Categorie 1:	Kalkammonsalpeter
	Klei (china en ball)
	Magnesamon
	Meststoffen (gekorreld)
Categorie 2:	Aardappel zetmeel in gescheurde big bags
	Ammoniumsulfaat
	Anhydrite (gips)
	Fosfaten (triple, diamon en ruwe)
	Kali 60%
	Kaliumnitraat
	Kaliumsulfaat
	Kieseriet
	Magnesiumcarbonaat
	Magnesiumoxyde
	Marmerblokjes
	Nefeline-losgestort
	Nefeline -op pallets, in combinatie met losgestort
	Piekijzer
	Soda
	Ureum
	Veldspaat
	Quick Mag.
	Zout

Mono ammoniumfosfaten ter beoordeling bedrijfsleiding.

Voor hier niet met name genoemde goederen, waarvoor in gezamenlijk overleg een premie op zijn plaats worden geacht, kan een afwijkende vergoedingsregeling worden getroffen.

Bedragen: vuilwerk toeslag	2025	2026
Categorie 1:	€ -	€
Categorie 2:	€ 2,40 per uur	€ 2,49 per uur

Verhoogde taaklonen Stuwadoorspersoneel VZT

1. Bij het verwerken van de in bijlage 1 opgenomen artikelen is boven het loon als extra vergoeding verschuldigd (bijlage 1: enkel en dubbel verhoogd taakloon-artikelen):
   Enkel verhoogd taakloon: € 4,06 per taak
   Dubbel verhoogd taakloon: € 8,12 per taak
   (gebaseerd op het prijsindexcijfer alle huishoudens, laag afgeleid per 01.01.2017).

   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.

2. Ingeval in een taak met daarop aansluitende verlenging in verhoogd taakloon is gewerkt, wordt – mits totaal langer dan vier uur vuil werk is verricht – de vergoeding voor twee taken betaald. Deze werkzaamheden zullen zoveel mogelijk door dezelfde ploeg(en) worden verricht.

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

4. Scheep-, aflaad- of ontvangstcontroleurs en vorktruckchauffeurs, die samenwerken met de ploegen die de genoemde goederen verwerken, komen eveneens voor de vergoedingen in aanmerking, evenals ruimbazen, die hun werkzaamheden moeten verrichten in de ruimen van schepen waarin genoemde goederen worden verwerkt en vorktruckchauffeurs die zelfstandig in het ruim met de truck genoemde goederen moeten verwerken.

5. Kraanmachinisten komen in het algemeen niet voor de vergoeding in aanmerking.

6. Indien de verpakking van de 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.

Enkel en dubbel verhoogd taakloon-artikelen VZT

Enkel verhoogd taakloon-artikelen

a. De artikelen:

Aluminiumsulfaat (tenzij in gaaf fust);
Amaril (los gestort);
Banden (oude);
Bariet (in papieren zakken);
Boenderzwart;
Bitumen (onverpakt);
Bleekpoeder (chloorkalk) (in zakken);
Blikafval;
Bloem *)
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);
Cermische grondstoffen (bentonite, chinaklei, pottenbakkersklei, e.d.)
Cokes
Damwanden (ijzer, geteerd)
Divi-divi
Duigen (gebrande)
Erts (anders dan in zakken)
Ferro-mangaanerts
Filteraarde
Gaplekmeel
Garnalen (in balen)
Gember (in lekkende vaten)
Gips
Gortenbloem
Heipalen;
Hoorn (met vleesresten, los of in zakken)
Hout (gezaagd, niet gepakketeerd, stuwen in schip, wagon of op auto);
Huiden (droge);
Irakgerst (los gestort);
Knapzakken (bij balen t/m 80 kg) (alleen binnenboordploegen, die na ontvangen opdracht van een z.g. “tafel” af zakgoed op de schouder wegdragen **);
Keien;
Kiezelfloer;
Kinabast*);
Kinabast (in poedervorm);
Kippevoer
Klipvis (in bundels);
Kokosdoppen (fijn gemalen, in jute zakken);
Kolen;
Koperafval (onverpakt met uitzondering van munitiehulzen);
Kopergroen (in zakken);
Kopra (los gestort);
Koprakoeken of –cake;
Lithopone;
Lompen (vuile, geen gedragen kleren);
Looistaf (in poedervorm);
Magnetiet (in zakken);
Magnesiumchloriet (in poedervorm, verpakt in papieren zakken);
Magnesium-dioxyde (in zakken);
Mangaanerts (in zakken);
Micascrap **)

Mijnstutten;
Nikkel- en koperresidu (met olieresten);
Norit (in jute of papieren zakken);
Olie, vetten en vetzuren (in lekkende kisten, vaten of drums; uitsluitend voor

werknemers werkzaam in ruim en in 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 anti-kleefmiddel);
Soda (in zakken);
Sodex (in zakken);
Sodiumbenzoate (in beschadigd stuivend fust)
Stenen (los met de hand te verwerken);
Stokvis;
Suiker (ruwe);
Talkpoeder;
Teer (in lekkende vaten);
Titaandioxyde, -concentraat (in papieren zakken);
Titaanoxyde (in papieren zakken);
Toonaarde (in poedervorm);
Traan (in lekkende vaten);
Tras (in zakken);
Verfstoffen (in poedervorm, anders dan in vaten of drums);
Vis (verse);
Visafval;
Visgraten;
Vleesmeel;
Vuurklei;
Wolastonite (veldspaat);
IJzer (ijzerroest, slakken, giet- ,half- ,piek- ,spijker- en sprotijzer, uitsluitend voor schep- en raapwerk);
Zinkas;
Zinkoxide (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;
Katoenzaakpittenmeel, -schilfers, -schroot;
Koprakoekmeel, -schilfers, -schroot;
Lijnzaadkoekmeel, -schilfers, -schroot;
Maïs(gehakte) (hominy chop);
Maïskiemmeel;
Maïsmeel;

Maïsvoermeel;
Maniokmeel;
Maniokschilfers, -chip's;
Negerzaadschilfers;
Palmpittenschroot;
Raapzaadschilfers;
Rijstvoermeel, -zemelen (ricebran);
Sesamkoekschilfers;
Sojameel (in zakken);
Sojaschroot (sojabean screenings);
Tapiocachips, -meel, -schilfers, -schroot, -wortelen;
Zonnebloempittenmeel, -schilfers, -schroot.

Dubbel verhoogd taakloonartikelen

Ammoniumnitraat (onvermengd);
Asfalt (onverpakt);
Asfaltpoeder (in jute zakken);
Beenderen (voor zover niet gereinigd en/of niet stankvrij);
Beendermeel
Bloed en bloedmeel (in doorstuivend fust);
Causticsoda (in balen of lekkende drums);
Dwarsliggers (houten geteerd of gecreosoteerd);
Gasroet;
Gilsoniet (los of in beschadigde fust);
Glasscherven;
Grafiet en potlood (in poedervorm in zakken);
Hoefmeel;
Hoornmeel;
Huiden (natte, in bundels);
Huiden (natte, lossen 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);
Magnetiet (los);
Mangaanerts (gestort, indien gelost met bakken);
Nowrahmeel;
Naftaline (ruwe, in slechte gescheurde zakken);
Pek (onverpakt) (3)
Prikkeldraad (onverpakt);
Roet (in vaten of zakken);
Roodaarde (ijzeroxidenrood);
Thomasslakkenmeel;
Vetkanen;
Visgratenmeel;
Vismeel;
Visguano;
Vleeskoeken;
IJzer (oud) of schroot (uitsluitend voor raap- en schepwerk);

Zwavelpoeder (in zakken).
Derivaten, losgestort en bestemd voor de veevoederindustrie bij verwerking met machinale inrichtingen (elevatoren en pneumaten)

Noten

(*) Indien de verpakking en de weersomstandigheden daartoe aanleiding geven.

(**) 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.

(***) Wanneer dit artikel echter in een betere in een betere verpakking aankomt, zal de toekenning ervan opnieuw worden bezien.

(****) Dit product mag alleen verwerkt worden gedurende de perioden, dat de zon niet schijnt.

(*****) Indien de verpakking daartoe aanleiding geeft.

Werknemers die een medische verklaring kunnen overleggen, waarin wordt vermeld dat betrokkene allergisch is voor castorpitten, zullen daarin niet tewerk worden gesteld.

Hoofdstuk 14. Operationele bepalingen

I Verlengen

Artikel 14.1 Verlengen van arbeidstijd per dag (Operations)

Er kan verlenging van de dienst plaatsvinden.

De aanzegging van het verlengen vindt uiterlijk 1,5 uur voor het einde van de dienst plaats als in de verlengde tijd een project kan worden afgerond. Verlenging vindt plaats voor 1 of 1,5 uur. Indien een verlenging is aangezegd, wordt deze aangezegde tijd uitbetaald.

Dit artikel is ook van toepassing indien de werknemer zich vrijwillig opgeeft voor werken op zaterdag, zondag, of op een feestdag. Dit betekent dat werknemers in geval van noodzakelijke verlenging van de werktijd gehouden zijn hieraan hun medewerking te verlenen. Werknemers die zich vrijwillig opgeven voor overwerk in het weekend of op een feestdag dienen hiermee van tevoren rekening te houden.

Het bovenstaande geldt niet als vrijwillig gewerkt wordt in de zaterdagnacht, of indien tegelijk met de aanmelding voor de vrijwillig te verrichten werkzaamheden wordt aangegeven dat verlenging wegens individuele omstandigheden niet mogelijk is.

Artikel 14.2 Verlengen en wijzigen van de arbeidstijd Stuwadoorspersoneel (Operations) VZT

a. Afwerken

De leiding van de onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal resp. per taak, met 1 of 1½ uur te verlengen, indien binnen die tijd afwerken mogelijk is:

a. Van een zee- of binnenschip, zowel voor het beëindigen van de lossing afzonderlijk als voor de belading.
b. Van een partij bestemd voor doorvoer met een op vertrek liggend schip.
c. Of – bij machinale lossing – van een ruim.

Afwerken kan uitsluitend geschieden bij het einde van de middag-. avond- of nachttaken, onverschillig of één dan wel twee taken is gewerkt, waarbij zonder vergunning van de Arbeidsinspectie een arbeidsduur van zes uur achtereen en tien uur per etmaal niet mag worden overschreden.

Verlenging na de normale arbeidstijd kan alleen op hetzelfde werkobject geschieden en dient 1½ uur vóór het einde van de werktijd te worden aangezegd.

De verlenging is alleen mogelijk voor de werknemers die voor of bij aanvang van de tweede taak op het betreffende werkobject waren ingedeeld.

Het werken met verschoven werktijden sluit de mogelijkheid niet uit tot bovengenoemde verlengingsprocedure.

b. Voorbereiding

De leiding van de onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal resp. per taak met ten hoogste één uur te verlengen voor werknemers belast met:

a. Het openen en dichtleggen van de luiken.
b. Het gereedmaken en/of vervoeren van de voor de werkzaamheden benodigde materialen, alsmede het opstellen van het benodigde materieel.
c. Het vrijmaken van luikhoofden van zware colli.
d. Het verzorgen, voor gebruik gereedmaken, het verhalen en/of het weer opbergen van machinale inrichtingen.

Deze verlenging kan naar keuze van de leiding van de onderneming geheel of gedeeltelijk vóór en/of na de vastgestelde arbeidstijd vallen.

c. Veembedrijven

1. Voor de Veembedrijven is de leiding van de onderneming bevoegd ook bij andere werkzaamheden dan het afwerken van een zee- of binnenschip de arbeidsduur per etmaal met ten hoogste 1½ uur te verlengen. Dit geldt ook voor de expeditie met dien verstande dat daar alleen in de dagdienst kan worden verlengd en per man maximaal eenmaal per week.

2. Wordt in deze bedrijven echter gewerkt in samenwerking met een zee- of binnenschip dat moet afwerken, dan is ook hier verlenging van de arbeidsduur tot ten hoogste 1½ uur toegestaan, waarbij zonder vergunning van de Arbeidsinspectie, een arbeidstijd van zes uur achtereen en tien uur per etmaal resp. per taak niet mag worden overschreden.

3. Het werken met verschoven werktijden sluit de mogelijkheid niet uit tot bovengenoemde verlengingsprocedure.

d. Afwijkende regelingen

1. Bijzondere regelingen, afwijkend van de in deze voorwaarden genoemde bepalingen zijn toegestaan voor noodzakelijke werkzaamheden:
   a. Bij aankomst of vertrek van schepen ten behoeve van:
      passagiers, passagiersbagage en auto's, alsmede het vrachtverkeer op vrachtpassagiersschepen, postverkeer, veevervoer.
   b. Ten behoeve van snel aan bederf onderhevige ladingen.
   c. Ten behoeve van bulk-/olieladingen of daarmede verband houdende werkzaamheden.

2. Indien de expeditiewerkzaamheden dit noodzakelijk maken, kunnen werknemers op basis van vrijwilligheid te werk gesteld worden vanaf 06.00 uur en 14.00 uur, met dien verstande, dat behoudens verlenging e.d. de dagelijkse arbeidstijd de 7½ uur niet overschrijdt. Bovendien zal in bijzondere gevallen van deze loon- en arbeidsvoorwaarden kunnen worden afgeweken, indien hierover tussen contracterende Partijen overeenstemming is bereikt.

Artikel 14.3 overwerk Stuwadoorspersoneel (Operations) VZT

b. Verlenging op zaterdag en de dag voorafgaand aan een feestdag

Wordt de middagtaak verlengd, dan wordt dit overwerk vergoed. Bij verlenging van de arbeidsduur na 16.30 uur op zaterdagmiddag of een aan een feestdag voorafgaande middag, zal over de daarin vallende tijd bovendien per gewerkt uur of deel daarvan één uur zondagsgeld van 1,08 % worden vergoed.

Artikel 14.4 Verlengen (Operations)

Bij verlenging van de werkdag wordt de maximum tijd van 9,5 uur werken niet overschreden.

Artikel 14.5 Verlengen en verkorten van de arbeidstijd stuwadoorspersoneel (Operations) VTT

1. Aanvulling op artikel 1.2.12 blz. 15 betreffende het verlengen van de dagtaak met 1 uur of 1,5 uur te verlengen, indien binnen die tijd afwerken mogelijk is:
   a. een zeeschip of binnenschip, zowel met beëindiging van de lossing afzonderlijk, als voor belading.
   b. een partij, bestemd voor doorvoer met een op vertrek liggend schip.
   c. of - machinale lossing van bulk - van een ruim.
   d. een te beladen auto.

2. De leiding van de onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal, resp. per taak, c.q. de tweede avondtaak met ten hoogste 1 uur te verlengen voor werknemers belast met.
   a. het openen en dichtleggen van luiken.
   b. het gereedmaken en /of vervoeren van de voor werkzaamheden benodigde materialen.
   c. het afdekken van wagons ter bescherming van de lading.

3. In geval door dezelfde werknemer twee aaneensluitende taken wordt gewerkt, is de leiding der onderneming gerechtigd de eerste taak met ten hoogste 1 uur te verlengen en daarmede de volgende taak te verkorten, of omgekeerd, de eerste taak met ten hoogste een ½ uur te verkorten en daarmede de volgende taak te verlengen. De ochtendtaak met ten hoogste ¾ uur verlengd worden, met overeenkomstige verkorting van de middagtaak.

   Verlenging/verkorting moet minimaal een kwartier van tevoren in overleg worden geregeld.

   Verlenging van de arbeidstijd geldt alleen voor het object, waarvoor men vóór de verlenging is besteld.

De werkgever zal er op toezien dat niet onnodig verlenging wordt aangezegd.

II Bestellen/afbestellen

Artikel 14.6 Regeling bestellen/afbestellen stuwadoorspersoneel (Operations) VTT

Bij werkzaamheden tijdens het weekend, waarbij bestelling vooraf dient plaats te vinden, geldt de volgende regeling:

1. Bestelling dient op de voorafgaande vrijdag uiterlijk om 17.15 uur plaats te vinden met opgave voor hoelang wordt besteld.

2.

afbestelling		vergoeding
a.	afbestelling voor vrijdag, 16.00 uur	geen vergoeding.
b.	afbestelling zonder opkomen.	4 uurlonen à 0,469 % van het basismaandsalaris.
c.	opkomen en terugsturen zonder dat werkzaamheden zijn verricht.	4 uurlonen à 0,575 % van het basis-maandsalaris.
d.	opkomen en eerder naar huis met gedeelte werken	volle bestelde tijd Geldende overwerkvergoeding van het basismaandsalaris per uur.

2. De bestellings- en afbestellingsregeling geldt afzonderlijk voor zaterdag en zondag.

Artikel 14.7 Bijzondere vergoeding voor vaste werknemers tijdens het weekeinde Stuwadoorspersoneel (Operations lid 1 – 4 en Technische Dienst lid 1 – 3) VZT.

1. **Vergoeding voor opkomen**
   Indien de werknemer bij beëindiging van de normale werkweek wordt besteld voor werk gedurende het weekeinde en bij opkomst wordt afbesteld, dan zullen hem 7½ basisuurlonen worden uitbetaald. Dit is alleen van toepassing op degenen, die zich in enig weekend als vrijwilliger hebben opgegeven.

2. **Besteld doch niet tewerkgesteld**
   Indien de werknemer bij beëindiging van de normale werkweek wordt besteld voor werk gedurende het weekeinde en later wordt afbesteld, zonder te zijn opgekomen, dan zullen hem 7½ basisuurlonen worden uitbetaald. Dit is alleen van toepassing op degenen, die zich in enig weekend als vrijwilliger hebben opgegeven.

3. **Vergoeding voor wachten op zaterdag en zondag**
   Voor de werknemer, die voor zaterdag- of zondagarbeid was besteld en op de plaats waar hij voor werk besteld was heeft moeten wachten, geldt de volgende

betalingsregeling: Wanneer in de eerste taak moet worden gewacht is over deze taak de volledige toeslag (zaterdag- of zondagtoeslag en de eventuele avond- of nachttoeslag) verschuldigd. In geval ook in de tweede taak moet worden gewacht, dan is deze betaling eveneens van toepassing. Wordt op de werknemer voor de tweede taak geen beroep gedaan, dan is over deze taak geen zaterdag- of zondagtoeslag verschuldigd. Bij toepassing van deze regeling wordt aangenomen dat de werknemer voor twee taken was besteld, tenzij bij de bestelling uitdrukkelijk anders is meegedeeld.

4. **Betaling van gewerkte dagen op zaterdag**
   Indien voor de zaterdag dagdienst of avonddienst normaal wordt besteld, zal dit steeds voor twee taken zijn en zal voor beide taken de overwerktoeslag worden betaald, tenzij er sprake is van wachten gedurende de 1e taak, zoals geregeld in lid 3. Wordt op zaterdag nadrukkelijk voor één taak besteld, dan ontvangen alleen degenen die klosverplichting hebben een betaling voor de 2e taak, echter zonder toeslagen. Voor de overige diensten zal – als met het werk een aanvang is gemaakt – steeds voor de bestelde taken de volledige overwerktoeslag worden betaald.

III Verlofregeling

Artikel 14.8 Uitvoeringsvoorschriften verlofregeling buitendienst Business Unit WP&P VTT stuwadoorspersoneel VTT (Operations)

Algemeen
In deze regeling zijn alle bepalingen opgenomen met betrekking tot het opnemen van verlof. Het gaat daarbij om de verlofdagen en tijd –voor – tijd, waarvan de rechten zijn vastgelegd in de cao.

- In deze regeling wordt onderscheid gemaakt tussen kort verlof, lang verlof en vakantie verlof.
- Er wordt gerekend met het aantal medewerkers dat op het moment v/d beslissing bekend is of als het werk het toelaat.

Aanvraag en toekennen van kort verlof (van ½ dag t/m 4 dagen)

Aanvragen: Minimaal 1 week en maximaal 1 maand van tevoren.
(schriftelijk bij de planning via het snipperbriefje)

Beslissing: Wanneer binnen de gestelde tijd aangevraagd, direct een beslissing op basis van het toegestane percentage: 15%

Wanneer blijkt dat in principe ingetrokken verlof alsnog door kan gaan, zal de planning dit minstens één dag van tevoren mededelen. Bij accordering op de betreffende dag blijft terug bellen evenwel mogelijk op vrijwillige basis.

IV Regels bij het toekennen

Zieke werknemers
Werknemers die langer dan 1 maand ziek zijn zullen niet meegerekend worden.

Volgorde: Aanvragen lang en kort verlof aangevraagd voor binnen 1 maand worden in principe toegekend in volgorde van binnen komst.

Toekenning: We moeten een systeem hanteren dat we wisselen met toekenning van snipperdagen in een week waarin een feestdag invalt (alleen dagdienst).

B.v. 2017 Ploeg 1

2018 Ploeg 2

2019 Ploeg 3

Uitgaande van 15 % afwezigheid.

Bij onvoldoende aanvraag van een ploeg eventueel aanvulling uit een andere ploeg!!

Uitzonderingen
Persoonlijke omstandigheden:

- Indien zich bijzondere persoonlijke omstandigheden voor doen, kan worden afgeweken van de genoemde termijnen of volgorde bij toewijzing.
- Deze omstandigheden moeten dan zo spoedig mogelijk worden meegedeeld.

Aanvragen binnen 1 week:

- Deze aanvragen mogen worden ingediend maar er zal pas 48 uur voor 16:00 uur worden beslist.
- Ze worden alleen toegekend indien de werkzaamheden dit toelaten.

Het streven is het afwezigheidspercentage te beperken tot 15%, inclusief ziekte, met uitzondering van een beperking in de avonddienst.

Hoofdstuk 15. Arbeidsongeschiktheid

Artikel 15.1 Algemene bepalingen arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer heeft in het eerste ziektejaar over de uren waarop hij wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling de bedongen arbeid niet verricht aanspraak op doorbetaling van 100% van zijn loon.

2. In het tweede ziektejaar heeft hij aanspraak op doorbetaling van 70% van zijn loon, behoudens de uitzonderingen in de wet en in deze cao neergelegd. Indien er sprake is van terminale ziekte, bedrijfsongeval of beroepsziekte die niet aan eigen schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, alsook in de situaties van ziekte waarin de werknemer naar het gezamenlijk oordeel van werkgever en arbodienst voldoende medewerking geeft aan de eigen re-integratie, zal de korting van het loon na het eerste ziektejaar achterwege blijven en zal bijgevolg 100% van het loon worden uitbetaald.

3. Bij re-integratie adviseert de arbodienst in beginsel welke werkzaamheden de werknemer kan uitvoeren. Werkgever en arbodienst stellen in afstemming met de werknemer vast op welke wijze de re-integratie zal plaatsvinden, wanneer deze begint en eindigt. Het voorgenomen traject zal schriftelijk worden vastgelegd. Indien de werknemer zich niet houdt aan de gemaakte afspraken, dan kan de betaling worden teruggebracht tot 70% van het loon.

4. Indien door het UWV voor de werknemer een arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld van minder dan 35%, terwijl betrokkene niet meer in staat is zijn of haar functie uit te voeren, rust op de werkgever een inspanningsverplichting tot het zoeken van een oplossing binnen het bedrijf gedurende een jaar.

5. Bij een gedeeltelijke arbeidshervatting in tijd zal de opbouw en afschrijving van vakantie-, snipper- en ADV dagen als volle dagen worden be- en verrekend. Opgebouwde dagen van voor de arbeidsongeschiktheid blijven bestaan en zullen bij opname volgens de bovenstaande methode afgeschreven worden.

6. Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een onrechtmatige daad van derden zal aan de werknemer de in dit artikel genoemde betalingen bij wijze van voorschot worden verstrekt. De werkgever zal de schade op de schadeveroorzaker verhalen. In de schadeclaim kan in voorkomende gevallen ook de persoonlijke schade worden opgenomen. De werknemer machtigt de werkgever hiervoor via een zo genaamde akte van cessie.

Artikel 15.2 Afspraken met betrekking tot re-integratie

1. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen. Hierbij wordt onder meer rekening gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer en adviezen van de arbodienst en/of het UWV.

2. De werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een deskundigenoordeel aan te vragen bij de UWV.

3 Indien de werknemer een schriftelijk aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen en vervolgens een andere passende functie aanbieden. Dit is slechts van toepassing indien de werknemer binnen 30 dagen na ontvangst van het schriftelijk aanbod het deskundigenoordeel heeft aangevraagd.

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

5 De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad een of meer bedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. De re-integratiediensten kunnen ingeval van interne re-integratie ook worden geleverd door de arbodienst van de werkgever.

6 Bij keuze van het re-integratiebedrijf zal ook aandacht worden besteed aan zaken als een privacyreglement, het hebben van een beroepsprocedure, het leveren van maatwerk per werknemer, bekendheid met de regio en het beschikbaar zijn van een vaste vertrouwenspersoon voor de te re-integreren werknemer.

Artikel 15.3 Re-integratie intern

Ingeval van herplaatsing in een andere functie binnen Verbrugge Terminals (re-integratie) waarvoor een lagere beloning geldt is het volgende van toepassing:

Na 2 jaar wordt het inkomen van de nieuwe functie, inclusief eventuele WIA(-hiaat)uitkering, volgens de in dit artikel genoemde perioden en percentages aangevuld.

- Werknemers met een dienstverband van 3 jaar of meer en minder dan 7 jaar ontvangen gedurende 52 weken een aanvulling tot 85 % van het salaris van de oude functie.
- Werknemers met een dienstverband van 7 jaar of meer en minder dan 10 jaar ontvangen gedurende 104 weken een aanvulling tot 85 % van het salaris van de oude functie.
- Werknemers met een dienstverband van 10 jaar of meer ontvangen een aanvulling gebaseerd op 3% van het verschil per volledig dienstjaar met een maximum van 90 % van het salaris van de oude functie.

Als peildatum geldt de eerste dag van de ziekte.

Artikel 15.4 Re-integratie extern

In wet geregeld.

1. Wanneer voor een werknemer interne re-integratie niet mogelijk is en tot externe re-integratie wordt overgegaan zal de werknemer bij een andere onderneming worden gedetacheerd gedurende maximaal 156 weken arbeidsongeschiktheid te rekenen vanaf de dag van de arbeidsongeschiktheid. Gedurende de detachering behoudt de werknemer de aanvullingen volgens dit artikel.

2. Na 156 weken arbeidsongeschiktheid, of zoveel eerder als Partijen overeenkomen, zal het dienstverband beëindigd worden.

3. Wanneer tegen het einde van 156 weken arbeidsongeschiktheid voorzien is dat binnen een afzienbare termijn de externe re-integratie succesvol kan worden afgerond kan de beëindiging van het dienstverband worden uitgesteld onder gelijktijdige bekorting van de aanvullingsperiode.

Hoofdstuk 16. Regelingen binnen Verbrugge

Artikel 16.1 Hoofdlijnen sociaal beleid

Gehandicapten
Werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapten 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 de werknemers.

Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

Overleg inzake eventuele regelingen kan plaatsvinden, tussen werkgever, bedrijfsvereniging(GMD), arbodienst en Ondernemingsraad.

Ongewenste intimiteiten
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, een en ander in overleg met de vakorganisaties en de Ondernemingsraad ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der cao-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met vakorganisaties en de Ondernemingsraad een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten
- betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties
- de mogelijkheid tot het instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

Integratie buitenlandse werknemers
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. Uitgangspunt bij deze inspanningen is dat deze integratie dient te geschieden met respect voor de culturele achtergrond van de werknemer.

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

Periodiek zal tussen cao-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

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.

Artikel 16.2 Veiligheid en bedrijfsmilieuzorg

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 verstrekt de nodige informatie aan directe belanghebbenden 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 werkkleding en beschermingsmiddelen en /of draagt er zorg voor, dat deze in de direct nabije 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 of te gebruiken.

Wanneer gewerkt wordt op een schip waarop mensen binnenboord of aan dek werkzaam zijn, zal altijd een stuwer dek tijdens de werkzaamheden aanwezig zijn. Op de Bulkterminal geldt deze regel alleen als er gewerkt wordt met mobiele Gottwald kranen, of als er met andere kranen over boord gedraaid wordt.

Verbrugge Terminals zal met ingang van 1 januari 2017 de bijdrage aan de stichting Veilige Haven opschorten. Verbrugge Terminals zal in overleg treden met het bestuur van de stichting. Als dat overleg daartoe aanleiding geeft zal Verbrugge terminals bv de bijdrage hervatten.

Bedrijfsmilieuzorg

De werkgever is bereid om met de commissie VGWM te overleggen en voor zover mogelijk mee te werken aan milieuzorg in ons bedrijf.

Indien noodzakelijk zal worden gekeken naar opleidingsmogelijkheden op het gebied van bedrijfsmilieuzorg.

Voorts kunnen zaken betreffende het milieu éénmaal per jaar met de vakorganisatie worden besproken.

Artikel 16.3 Verplichtingen van de werknemers

1. De werknemers zijn gehouden de opgedragen werkzaamheden steeds naar beste vermogen te verrichten met inachtneming van de aanwijzingen die hun door of namens de werkgever worden gegeven.

2. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan hij in verband met de werkzaamheden bij de werkgever kennis heeft genomen, waarvan hij redelijkerwijs kan veronderstellen dat kennisneming daarvan door derden het belang van de werkgever of haar medewerkers kan schaden. Deze verplichting blijft ook van kracht na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

3. De verplichting tot geheimhouding als boven omschreven is niet van toepassing op mededelingen aan de werknemersorganisatie en aan zijn medische en rechtskundige adviseurs.

4. Voor het verrichten van betaalde werkzaamheden voor derden, dan wel zelfstandige bedrijfsuitoefening dient van tevoren uitdrukkelijk schriftelijk toestemming door de werkgever te worden verleend.

5. Correspondentie, aantekeningen, tekeningen, e.d., die betrekking hebben op bedrijfszaken, zijn het eigendom van de werkgever. Bij beëindiging van het dienstverband zal de werknemer alle in zijn bezit zijnde stukken bij de werkgever inleveren.

6. Bij beëindiging van het dienstverband zal de werknemer alle in zijn bezit zijnde eigendommen van de werkgever, zoals bijvoorbeeld sleutels, (toegangs)pasjes, identiteitsbewijzen, auto, gereedschap, kleding, veiligheidsmateriaal, boeken, etcetera, onverwijld in het bezit stellen van de werkgever.

7. Het is de werknemer ten strengste verboden op de bedrijfsterreinen van werkgever en/of tijdens werktijd alcoholische dranken te nuttigen en/of drugs te gebruiken, onder enige invloed hiervan te verkeren, onder zich te hebben of aan anderen te verstrekken.

8. Het gebruik van medicijnen die het reactievermogen van werknemer beïnvloeden dient bij werkgever op de voorgeschreven wijze door werknemer voor de aanvang van de werkzaamheden kenbaar te worden gemaakt.

Artikel 16.4 bedrijfskleding en andere uitrusting

Als bedrijfskleding wordt verstrekt overalls, regenkleding, laarzen, stofjassen en doorwerkpakken. Het aantal en de periode voor hoelang deze verstrekkingen gelden worden in overleg met de Ondernemingsraad geregeld. De werkgever zal ervoor zorg dragen, dat bedrijfskleding van personeel dat werkzaam is op de bulkterminal op kosten van eerstgenoemde zal worden gereinigd.

Andere uitrustingsstukken ter bevordering van het veilig werken, zoals helmen, handschoenen, brillen, maskers, zwemvesten, speciaal schoeisel kunnen in overleg met de Ondernemingsraad worden verstrekt. Hierbij geldt, dat het gebruik ervan verplicht is en bij het in gebreke blijven de werkgever geen verantwoording draagt voor de nadelige gevolgen hiervan. Het gebruik van verstrekte bedrijfsuitrusting buiten de feitelijke werksfeer is niet toegestaan.

Artikel 16.5 Werkoverleg en veiligheidsinstructies

Werkoverleg bestaat uit het regelmatig en geregeld bij elkaar komen van diegenen die met elkaar (samen)werken, in het algemeen de leidinggevende en zijn of haar team. Doel van dit overleg is: *“Hoe kan er zo goed mogelijk worden gewerkt”.*

Aan de orde komen:

- alle zaken die te maken hebben met samenwerking en werksfeer;
- problemen en alle mogelijke verbeteringen op de werkvloer;
- vaste thema’s, zoals de werkwijze in de afgelopen periode, kwaliteit, veiligheid, materiaal, gereedschappen, arbeidsomstandigheden;
- algemene gang van zaken in het bedrijf;

- afspraken en procedures die vastgesteld moeten worden.

Buitendienst (stuwadoors)
Wekelijks wordt werkoverleg gehouden in groepen van circa 10 man. Ook medewerkers die op tijdelijke of op detacheringsbasis werkzaam zijn dienen bij het werkoverleg te worden betrokken. Per groep is minimaal één leidinggevende aanwezig, die ook als voorzitter van de overleggroep fungeert.

Er wordt naar gestreefd elke medewerker tweemaal per jaar aan een werkoverlegbijeenkomst te laten deelnemen en tweemaal per jaar aan een bijeenkomst die in het bijzonder in het teken staat van thema's op het gebied van veiligheid (toolboxmeetings) of beveiliging. In de beide laatste gevallen is ook de safety/security officer aanwezig.

Data en tijdstippen worden vastgelegd in een schema dat geldt voor het gehele jaar. Bij dringende actuele zaken kunnen extra bijeenkomsten worden belegd, zowel op verzoek van de leidinggevenden als op verzoek van (een meerderheid van) de deelnemers. De bijeenkomsten zullen in verband met de werkzaamheden buiten werktijd plaatsvinden, zoveel mogelijk aansluitend aan werktijd. De vergadertijd, in principe beperkt tot één uur, wordt vergoed als gewone werktijd. Elke deelnemer aan het werkoverleg kan agendapunten aanmelden.

Voor punten die op het werkoverleg zijn besproken, waarvoor op dat moment geen passende oplossingen zijn, dienen door de directe chef na overleg met diens superieuren zo snel mogelijk oplossingen te worden gevonden. Op het volgende werkoverleg of zoveel eerder als mogelijk kan de bereikte oplossing geëvalueerd en indien nodig bijgesteld worden.

Van elke overlegbijeenkomst wordt een verslag gemaakt en niet later dan één week na de bijeenkomst verspreid onder de leden van de betreffende overleggroep. Per overleggroep kan bepaald worden wie een afschrift van het verslag ontvangt.

Kantoorpersoneel
Voor het kantoorpersoneel, dat vergadert onder leiding van de departmentleader, geldt dezelfde procedure als voor het personeel van de buitendienst. Naast de eerdergenoemde vaste agendapunten kan bij het werkoverleg op kantoor ook aandacht worden besteed aan specifieke verbeteringsonderwerpen en aan de voortgang van de automatisering.

Technische dienst / Garage / Magazijn
Voor de medewerkers van deze afdelingen wordt één keer per zes weken een gezamenlijke werkoverlegbijeenkomst gehouden, onder leiding en ten kantore van de chef technische dienst. Ook hier passeren de eerder genoemde vaste agendapunten de revue en wordt een verslag opgesteld en verspreid binnen de betreffende afdelingen.

Werkinstructies
Indien aantoonbaar veel fouten worden gemaakt, kan werkinstructie worden gegeven. Waar mogelijk geschiedt dit binnen arbeidstijd. Indien dit laatste naar het oordeel van de bedrijfsleiding in verband met de voortgang van de werkzaamheden niet mogelijk is, vindt deze instructie plaats aansluitend aan de arbeidstijd. In dat geval worden de daarmee gemoeide uren als basisuren uitbetaald.

BIJLAGE 1 STUWADOORSPERSONEEL: SALARISSCHALEN

VTT – VZT OPERATIONS 2025

Trede	Groep							
	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%
-2	€ 2.310,44	€ 2.333,54	€ 2.356,65	€ 2.379,75	€ 2.402,86	€ 2.425,96	€ 2.449,07	€ 2.472,17
-1	€ 2.378,75	€ 2.401,03	€ 2.423,28	€ 2.446,46	€ 2.473,90	€ 2.497,69	€ 2.521,48	€ 2.545,26
0	€ 2.644,00	€ 2.668,73	€ 2.693,47	€ 2.718,21	€ 2.742,96	€ 2.767,68	€ 2.792,44	€ 2.817,19
1	€ 2.894,53	€ 2.921,76	€ 2.949,01	€ 2.976,28	€ 3.003,48	€ 3.030,75	€ 3.058,00	€ 3.085,25
2	€ 3.145,08	€ 3.174,80	€ 3.204,54	€ 3.234,30	€ 3.264,05	€ 3.293,80	€ 3.323,53	€ 3.353,29
3	€ 3.395,59	€ 3.427,83	€ 3.460,10	€ 3.492,36	€ 3.524,61	€ 3.556,86	€ 3.589,12	€ 3.621,38
4	€ 3.646,09	€ 3.680,87	€ 3.715,63	€ 3.750,42	€ 3.785,18	€ 3.819,91	€ 3.854,65	€ 3.889,44
5	€ 3.896,66	€ 3.933,95	€ 3.971,18	€ 4.008,43	€ 4.045,70	€ 4.082,97	€ 4.120,23	€ 4.157,55

Trede	Groep							
	108%	**109%**	**110%**	**111%**	**112%**	**113%**	**114%**	**115%**
-2	€ 2.495,28	€ 2.518,38	€ 2.541,48	€ 2.564,59	€ 2.587,69	€ 2.610,80	€ 2.633,90	€ 2.657,01
-1	€ 2.569,05	€ 2.592,84	€ 2.616,63	€ 2.640,41	€ 2.664,20	€ 2.687,99	€ 2.711,78	€ 2.735,56
0	€ 2.841,90	€ 2.866,64	€ 2.891,42	€ 2.916,14	€ 2.940,89	€ 2.965,59	€ 2.990,39	€ 3.015,06
1	€ 3.112,49	€ 3.139,73	€ 3.166,98	€ 3.194,21	€ 3.221,47	€ 3.248,73	€ 3.275,98	€ 3.303,19
2	€ 3.383,05	€ 3.412,80	€ 3.442,57	€ 3.472,31	€ 3.502,08	€ 3.531,82	€ 3.561,54	€ 3.591,31
3	€ 3.653,63	€ 3.685,86	€ 3.718,14	€ 3.750,41	€ 3.782,66	€ 3.814,92	€ 3.847,17	€ 3.879,45
4	€ 3.924,21	€ 3.958,95	€ 3.993,78	€ 4.028,47	€ 4.063,26	€ 4.097,99	€ 4.132,75	€ 4.167,54
5	€ 4.194,77	€ 4.232,06	€ 4.269,30	€ 4.306,54	€ 4.343,84	€ 4.381,10	€ 4.418,36	€ 4.455,68

Trede	Groep							
	116%	**117%**	**118%**	**119%**	**120%**	**121%**		
-2	€ 2.680,11	€ 2.703,21	€ 2.726,32	€ 2.749,42	€ 2.772,53	€ 2.795,63		
-1	€ 2.759,35	€ 2.783,14	€ 2.806,93	€ 2.830,71	€ 2.854,50	€ 2.878,29		
0	€ 3.039,82	€ 3.064,59	€ 3.089,28	€ 3.114,05	€ 3.149,26	€ 3.163,53		
1	€ 3.330,45	€ 3.357,72	€ 3.384,95	€ 3.412,17	€ 3.447,62	€ 3.466,65		
2	€ 3.621,06	€ 3.650,81	€ 3.680,58	€ 3.710,33	€ 3.746,06	€ 3.769,80		
3	€ 3.911,67	€ 3.943,93	€ 3.976,17	€ 4.008,43	€ 4.044,44	€ 4.072,95		
4	€ 4.202,31	€ 4.237,06	€ 4.271,82	€ 4.306,54	€ 4.342,80	€ 4.376,12		
5	€ 4.492,90	€ 4.530,22	€ 4.567,47	€ 4.604,67	€ 4.641,26	€ 4.679,21		

[1] *Door het toekennen van verhogingen op basis van absolute bedragen in het verleden verloopt de procentuele opbouw per functie niet meer synchroon ten opzichte van het basisloon aan 100%. De historische opbouw van de lonen is raadpleegbaar op verzoek via de afdeling Personeelszaken.*

VTT – VZT OPERATIONS 2026

Trede	Groep							
	100%	101%	102%	103%	104%	105%	106%	107%
-2	€ 2.395,00	€ 2.418,95	€ 2.442,90	€ 2.466,85	€ 2.490,80	€ 2.514,75	€ 2.538,70	€ 2.562,65
-1	€ 2.465,81	€ 2.488,91	€ 2.511,97	€ 2.536,00	€ 2.564,44	€ 2.589,10	€ 2.613,76	€ 2.638,42
0	€ 2.740,77	€ 2.766,41	€ 2.792,05	€ 2.817,70	€ 2.843,35	€ 2.868,98	€ 2.894,64	€ 2.920,30
1	€ 3.000,47	€ 3.028,70	€ 3.056,94	€ 3.085,21	€ 3.113,41	€ 3.141,68	€ 3.169,92	€ 3.198,17
2	€ 3.260,19	€ 3.291,00	€ 3.321,83	€ 3.352,68	€ 3.383,51	€ 3.414,35	€ 3.445,17	€ 3.476,02
3	€ 3.519,87	€ 3.553,29	€ 3.586,74	€ 3.620,18	€ 3.653,61	€ 3.687,04	€ 3.720,48	€ 3.753,92
4	€ 3.779,54	€ 3.815,59	€ 3.851,62	€ 3.887,69	€ 3.923,72	€ 3.959,72	€ 3.995,73	€ 4.031,79
5	€ 4.039,28	€ 4.077,93	€ 4.116,53	€ 4.155,14	€ 4.193,77	€ 4.232,41	€ 4.271,03	€ 4.309,72

Trede	Groep							
	108%	**109%**	**110%**	**111%**	**112%**	**113%**	**114%**	**115%**
-2	€ 2.586,60	€ 2.610,55	€ 2.634,50	€ 2.658,45	€ 2.682,40	€ 2.706,35	€ 2.730,30	€ 2.754,25
-1	€ 2.663,08	€ 2.687,74	€ 2.712,39	€ 2.737,05	€ 2.761,71	€ 2.786,37	€ 2.811,03	€ 2.835,68
0	€ 2.945,91	€ 2.971,56	€ 2.997,25	€ 3.022,87	€ 3.048,53	€ 3.074,13	€ 3.099,84	€ 3.125,41
1	€ 3.226,41	€ 3.254,64	€ 3.282,89	€ 3.311,12	€ 3.339,38	€ 3.367,63	€ 3.395,88	€ 3.424,09
2	€ 3.506,87	€ 3.537,71	€ 3.568,57	€ 3.599,40	€ 3.630,26	€ 3.661,08	€ 3.691,89	€ 3.722,75
3	€ 3.787,35	€ 3.820,76	€ 3.854,22	€ 3.887,68	€ 3.921,11	€ 3.954,55	€ 3.987,98	€ 4.021,44
4	€ 4.067,84	€ 4.103,85	€ 4.139,95	€ 4.175,91	€ 4.211,98	€ 4.247,98	€ 4.284,01	€ 4.320,07
5	€ 4.348,30	€ 4.386,95	€ 4.425,56	€ 4.464,16	€ 4.502,82	€ 4.541,45	€ 4.580,07	€ 4.618,76

Trede	Groep							
	116%	**117%**	**118%**	**119%**	**120%**	**121%**		
-2	€ 2.778,20	€ 2.802,15	€ 2.826,10	€ 2.850,05	€ 2.874,00	€ 2.897,95		
-1	€ 2.860,34	€ 2.885,00	€ 2.909,66	€ 2.934,32	€ 2.958,97	€ 2.983,63		
0	€ 3.151,08	€ 3.176,75	€ 3.202,35	€ 3.228,02	€ 3.264,52	€ 3.279,32		
1	€ 3.452,34	€ 3.480,61	€ 3.508,84	€ 3.537,06	€ 3.573,80	€ 3.593,53		
2	€ 3.753,59	€ 3.784,43	€ 3.815,29	€ 3.846,13	€ 3.883,17	€ 3.907,77		
3	€ 4.054,84	€ 4.088,28	€ 4.121,70	€ 4.155,14	€ 4.192,47	€ 4.222,02		
4	€ 4.356,11	€ 4.392,14	€ 4.428,17	€ 4.464,16	€ 4.501,75	€ 4.536,29		
5	€ 4.657,34	€ 4.696,03	€ 4.734,64	€ 4.773,20	€ 4.811,13	€ 4.850,47		

———

[1] *Door het toekennen van verhogingen op basis van absolute bedragen in het verleden verloopt de procentuele opbouw per functie niet meer synchroon ten opzichte van het basisloon aan 100%. De historische opbouw van de lonen is raadpleegbaar op verzoek via de afdeling Personeelszaken.*

Maximale functietoeslagen bij volledige beheersing alle (deel)modules

Controleur	7%
Kraanmachinist	5%
Stuwer-Dek	4%
Vorkheftruckchauffeur	3%
Overzetter	2%
Lasher	2%
Havenwerker/autorijder	Basis

Indien niet alle modules per functie beheerst worden kan een deelpercentage worden toegekend.

Functie	Deelfunctie	Maximums hift	Waarde punten	Totale punten
Vorkheftruck-Chauffeur	Rollen Papier (Expeditie en Stuwadoor)	5	8.50	40 punten
	Woodpulp Stuwadoor Units	8	6.50	
	Woodpulp afvoer per auto/wagon	5	7.50	
	Reachstacker	10	7.50	
	Tugmaster van schip naar / in loods	2	6.50	
	Tugmaster RORO	2	8.00	
	Bobcat	4	7.00	
	Wheelloader	5	8.50	
	Lang staal lossen	5	9.00	
	Lang staal laden autos/wagons	5	10.00	
	VT staal/coils in stack met afvalbak	3	5.00	
	Hout lossen houtboot opladen	5	5.00	
	Hout auto's laden	5	9.00	
	Hout wegstacken / vt bibo	5	8.00	
	Paletten papier lossen stuwadoor	5	7.00	
	Paletten papier laden auto's	5	9.00	
	Metalen lossen schip	2	5.00	
	Metalen wegklampen / auto's / VT	5	8.00	
	bibo	2	8.00	
	Hoogwerker	5	5.00	
	Housekeeping	5	5.00	
	Veegmachine			
Controleur	Lossen rollen papier	5	7.00	40 punten
	Afvoer rollen papier	5	8.00	
	Lossen Units woodpulp	2	6.00	
	Afvoer Units woodpulp	2	8.00	
	Lossen Hout stuwadoor	5	8.00	
	Afvoer hout	5	9.00	
	Metaal lossen schip	2	5.50	
	Metaal Afvoer	2	7.50	
	Metaal Nabewerking	4	8.50	
	Cargoservice VST/ VZT	30	10.00	
	Cargoservice VTT	30	10.00	
	Staal Coils	2	6.50	
	Staal profiel	5	8.50	
	Staal Platen	5	9.00	
	Staal Buizen	2	6.50	
	Auto's	5	8.00	
	Renoveren AVP	2	5.00	
Stuwer dek	Lossen Staal	8	7.50	40 punten
	Laden Staal	10	9.00	
	Lossen Metaal	5	6.50	
	Laden Metaal	7	7.50	
	Lossen Rollen Papier	7	7.50	
	Laden Rollen Papier	10	9.50	
	Lossen Hout	8	8.00	
	Laden Hout	10	9.00	
	Lossen Container	3	6.00	
	Laden Container	4	7.00	
	Lossen Woodpulp	5	6.50	
	Laden Woodpulp	10	9.00	

Lashen	Coils	8	8.00	40 punten
	Platen	5	8.00	
	Profiel	5	8.00	
	Conventionele lading (zware stukken)	5	8.00	
	Rollend materieel	5	8.00	
	Containers	2	8.00	
	Laden Woodpulp	10	9.00	

VTT – VZT ploeg (shift-) & objectleiders

Trede	2025	
	Objectleider	Ploegleider/ Shiftleader
1	€ 4.383,96	€ 4.772,65
2	€ 4.493,44	€ 4.898,42
3	€ 4.622,21	€ 5.024,40
4	€ 4.772,66	€ 5.151,90
5	€ 4.898,42	€ 5.279,37
6	€ 5.024,40	
7	€ 5.151,90	

Trede	2026	
	Objectleider	Ploegleider/ Shiftleader
1	€ 4.544,41	€ 4.947,33
2	€ 4.657,90	€ 5.077,70
3	€ 4.791,38	€ 5.208,29
4	€ 4.947,34	€ 5.340,46
5	€ 5.077,70	€ 5.472,59
6	€ 5.208,29	
7	€ 5.340,46	

[1] *Door het toekennen van verhogingen op basis van absolute bedragen in het verleden verloopt de procentuele opbouw per functie niet meer synchroon ten opzichte van het basisloon aan 100%. De historische opbouw van de lonen is raadpleegbaar op verzoek via de afdeling Personeelszaken.*

Doorgroei is afhankelijk van een beoordeling die standaard telkens na 1 jaar plaatsvindt, maar op individuele basis ook eerder indien daartoe naar het oordeel van de bedrijfsleiding termen aanwezig zijn.

Indien ten behoeve van het regelen van de werkzaamheden bij aanvang van het werk eerder met de werkzaamheden is gestart, wordt deze extra tijd tegen het geldende overwerktarief betaald.