

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

Verenigd Cargadoorskantoor B.V.

te

AMSTERDAM

Looptijd van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027

Inhoudsopgave:

AFDELING A: ALGEMENE ARTIKELN	54
ARTIKEL A1: ALGEMENE DEFINITIES	55
HOOFDSTUK I: DE OVEREENKOMST	55
ARTIKEL A2: DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING DER OVEREENKOMST	55
ARTIKEL A3: VASTSTELLING DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN	55
ARTIKEL A4: AANVULLINGEN EN WIJZIGINGEN DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN	55
ARTIKEL A5: WIJZIGING DER OVEREENKOMST TIJDENS CONTRACTSPERIODE	55
ARTIKEL A6: REORGANISATIE VAN PARTIJEN	66
HOOFDSTUK II: VERPLICHTINGEN	66
ARTIKEL A7: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	66
ARTIKEL A8: VERPLICHTINGEN VAN FNV HAVENS	66
ARTIKEL A9: TE WERK TE STELLEN WERKNEMERS	66
HOOFDSTUK III: GESCHILLEN	6
ARTIKEL A10: MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN	6
HOOFDSTUK IV: WERKNEMERSORGANISATIES	6
ARTIKEL A11: WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR DE SOCIALE DOELEINDEN	66
ARTIKEL A12: ORGANISATIEVERLOF	76
ARTIKEL A13: VAKBEWEGING EN ONDERNEMING	77
HOOFDSTUK V: SOCIAAL BELEID	7
ARTIKEL A14: HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT	77
ARTIKEL A15: UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID/ARBEIDSPLAATSEN	8
ARTIKEL A16: FUSIES EN REORGANISATIES	8
HOOFDSTUK VI: SOCIALE VOORZIENINGEN	9
ARTIKEL A17: SALARIS BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL EN VOOR MINDER VALIDE WERKNEMERS	9
ARTIKEL A18: VERVALLEN	9
ARTIKEL A19A: PENSIOENVOORZIENING	9
ARTIKEL A19B: CAO FIT REGELING	9
ARTIKEL A19C: SENIOREN FIT REGELING	9
ARTIKEL A20: UITKERING BIJ OVERLIJDEN	11
HOOFDSTUK VII: DIENSTVERBAND	12
ARTIKEL A21: FORMEEL ONTSLAG NA TWEE JAAR ARBEIDSONGESCHIKTHEID	12
ARTIKEL A22: EINDE DIENSTVERBAND	12
HOOFDSTUK VIII: VAKANTIE-/VRIJE DAGEN	12
ARTIKEL A23: VAKANTIEREGELING	12
ARTIKEL A24: EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND OF LEEFTIJD	13
ARTIKEL A25: VRIJE DAGEN VOOR WERKNEMERS VIER JAAR VOOR DE AOW -GERECHTIGDE LEEFTIJD	14
ARTIKEL A26: EXTRA SNIPPERDAGEN VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS	14
ARTIKEL A27: KORT VERZUIM	14
ARTIKEL A28: (ON)BETAALD VERLOF	15
ARTIKEL A29: FEESTDAGEN	15
HOOFDSTUK IX: SALARISSEN EN TOESLAGEN	16
ARTIKEL A30: PRIJSINDEXERING	16
ARTIKEL A31: INITIËLE LOONSVERHOOGING	16
ARTIKEL A32: VAKANTIETOESLAG	16
ARTIKEL A32A: WINSTUITKERING	16
ARTIKEL A32B: Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	18
ARTIKEL A33: VERGOEDING EHBO-DIPLOMA	18

ARTIKEL A34:	VERGOEDING PERSLUCHTMASKER.....	18
HOOFDSTUK X: GOED WERKGEVERSCHAP EN WERKNEMERSCHAP		19
ARTIKEL A35:	VEILIGHEID.....	19
ARTIKEL A36:	ALGEMENE VOORSCHRIFTEN	19
ARTIKEL A37:	VERSTREKKINGEN	19
ARTIKEL A38:	VERPLICHTINGEN WERKGEVER.....	19
ARTIKEL A39:	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	20
ARTIKEL A40:	ARBEID VOOR DERDEN.....	20
ARTIKEL A41:	AANVANG EN EINDE DIENSTVERBAND.....	21
AFDELING B: REGELING VAN DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN VAN PERSONEEL		22
HOOFDSTUK I: ARBEIDSDUUR.....		22
ARTIKEL B1:	ARBEIDSETMAAL, ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSWEEK.....	22
ARTIKEL B2A:	ARBEIDSTIJDINDELING	22
ARTIKEL B2B:	BASISWERKSHEMA EN GEGARANDEERD SALARIS; ALGEMEEN	23
ARTIKEL B2C:	ARBEID IN HET WEEKEINDE.....	23
ARTIKEL B3:	SCHAFTTIJDEN/VERSCHUIVING VAN DE SCHAFTTIJD	24
ARTIKEL B4:	ARBEID OP ZATERDAG	24
ARTIKEL B5:	ROOSTERVRIJE DAGEN/ARBEIDSDUURVERKORTING.....	24
ARTIKEL B6:	VERSCHUIVING VAN ROOSTERVRIJE DAGEN.....	25
ARTIKEL B7A:	ARBEID OP ZON- EN FEESTDAGEN, AVONDEN DAARAAN VOORAFGAANDE EN OCHTENDEN DAAROP VOLGENDE	25
ARTIKEL B7B:	BETALING OP FEESTDAGEN	25
ARTIKEL B8:	VERLENGING VAN DE TAAK EN/OF DE ARBEIDSDUUR	25
Artikel B8A:	Extra opkomdagen.....	26
ARTIKEL B9:	TIJD-VOOR-TIJD-REGELINGEN	26
HOOFDSTUK II: SALARISSEN EN TOESLAGEN		26
ARTIKEL B10:	ALGEMEEN.....	26
ARTIKEL B11:	SALARISSEN TOEZICHTHOUDERS STUKGOEDBEDRIJF.....	26
Artikel B11A:	Salarissen zij-instromers.....	26
ARTIKEL B12:	SCHEMAPERCENTAGES/AFBOUWREGELING SCHEMATOESLAG.....	26
ARTIKEL B13A:	BETALING VOOR ARBEID (OP BASIS VAN VRIJWILLIGHEID) BUITEN HET VOOR DE BETROKKENE GELDENDE WERKSHEMA EN OP FEESTDAGEN	27
ARTIKEL B13B:	BETALING BIJ VERSCHUIVING OP VERPLICHTE ZATERDAG	29
ARTIKEL B14:	BETALING OVERWERK.....	29
ARTIKEL B15:	VERGOEDING VOOR BESCHIKBAAR HOUDEN IN WEEKEINDE	30
ARTIKEL B16:	INHOUDING BIJ VERZUIM.....	30
ARTIKEL B17:	ARBEID OP STROOM.....	30
HOOFDSTUK III: OVERIGE SPECIFIEKE ARTIKELEN		30
ARTIKEL B18:	VOORZIENINGEN VOOR BUITENPERSONEEL VANAF 5 JAAR VOOR DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD	30
ARTIKEL B19:	PLOEGSTERKTE	31
ARTIKEL B20:	JUBILEUMUITKERING.....	31
ARTIKEL B21:	TOESLAG INSTRUCTEUR.....	31
AFDELING C: SPECIFIEKE ARTIKELEN TECHNISCH PERSONEEL.....		32
ARTIKEL C1:	SPECIFIEKE DEFINITIES	32
ARTIKEL C2:	VERGOEDING STUDIEKOSTEN.....	32
ARTIKEL C3:	TOESLAG HOOGSPANNINGSSCHAKELBEVOEGDHEID.....	32

Ondergetekenden:

Verenigd Cargadoorskantoor B.V.

ter ener zijde

en

FNV Havens, gevestigd te Amsterdam,

ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 april 2025 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor werknemers in dienst bij bovengenoemde werkgever,

AFDELING A: ALGEMENE ARTIKELEN

Artikel A1: Algemene definities

Waarin deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers in dienst van werkgever.

Waarin deze voorwaarden gesproken wordt van werkgever, wordt bedoeld: Verenigd Cargadoorskantoor B.V..

HOOFDSTUK I: DE OVEREENKOMST

Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027.

De overeenkomst kan zowel door ondergetekende ter ener zijde (Verenigd Cargadoorskantoor B.V.) als door ondergetekende ter andere zijde (FNV Havens) tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartij.

Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.

Beëindiging der overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Artikel A3: Vaststelling der loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden worden door partijen hierbij vastgesteld zoals omschreven in de aan deze cao gehechte en – overeenkomstig het bepaalde in artikel A4 – alsnog aan te hechten, gewaarmerkte bijlagen.

Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van deze cao tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze cao zullen worden gehecht.

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling van deze cao, die op basis van gezamenlijk overleg tussen partijen tot stand komen, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze cao worden gehecht en door partijen worden getekend. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel A5: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode

In het geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, zijn zowel ondergetekende ter ener zijde als ondergetekende ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen één maand, nadat deze voorstellen door één der partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen. Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en sociale partners wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om één en ander, met inachtneming van de aldan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel A6: Reorganisatie van partijen

Ingeval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen, keuren partijen dit bij voorbaat goed en staan er tegenover elkander voorin, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende, zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtsperso(o)n(en), welke daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

HOOFDSTUK II: VERPLICHTINGEN

Artikel A7: Verplichtingen van de werkgever

Werkgever verbindt zich tegenover de vakorganisatie te bevorderen, dat hij op geen andere voorwaarde arbeid zal doen verrichten of arbeidsovereenkomsten zal aangaan dan de in artikel A3 genoemde.

Artikel A8: Verplichtingen van FNV Havens

FNV Havens verbindt zich tegenover werkgever te bevorderen, dat zijn leden in de havenbedrijven in het havengebied van Amsterdam voor het verrichten van arbeid aan werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan in de bovenvermelde loon- en arbeidsvoorwaarden bepaald en dus op geen andere loon- en arbeidsvoorwaarden zich voor arbeid bij en voor de werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten. FNV Havens verbindt zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers dan zijn leden.

Artikel A9: Te werk te stellen werknemers

De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden uitsluitend gebruik maken van werknemers die in zijn vaste dienst zijn. Indien werkgever over wil gaan tot het inhuren van werknemers, zal hij eerst in overleg treden met de OR/PVT hierover. De werknemers die ingehuurd worden krijgen conform de cao uitbetaald.

HOOFDSTUK III: GESCHILLEN

Artikel A10: Minnelijke oplossing van geschillen

Ingeval één der partijen bij deze overeenkomst van mening is dat door één der partijen een verplichting uit deze overeenkomst of uit de loon- en arbeidsvoorwaarden daarbij behorende, niet is nagekomen of de overeenkomst en/of die loon- en arbeidsvoorwaarden niet of niet juist zijn toegepast of verkeerd worden uitgelegd, zal de klagende partij bij deze overeenkomst, de wederpartij tegen wie de klacht is gericht in woord en geschrift hiervan in kennis stellen. De partijen treden vanaf het moment van deze inkennisstelling binnen één maand met elkaar in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken.

HOOFDSTUK IV: WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel A11: Werkgeversbijdrage voor de sociale doeleinden

Tijdens de looptijd van deze cao zal de werkgever een bijdrage van 0,2% van de loonsom van de onder de in deze cao genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan FNV Havens afdragen ten behoeve van scholings- en vormingsactiviteiten.

Artikel A12: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer die lid is van FNV Havens, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf - hierna te noemen organisatieverlof - met behoud van salaris worden gegeven voor de volgende activiteiten:
 - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b. het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen.
In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal - in overleg tussen partijen en de werkgever - worden verhoogd.
 - b. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,2% (zie Artikel A11) ten behoeve van scholings- en vormingsactiviteiten.
De hoogte van de vergoeding zal jaarlijks worden vastgesteld volgens de overeengekomen systematiek

Artikel A13: Vakbeweging en onderneming

- a. Werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van FNV Havens niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij FNV Havens.
- b. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van FNV Havens zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- c. Werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor FNV Havens; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van werkgever worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de onderneming in beginsel voor vakbondsoverleg tussen FNV Havens en in haar onderneming werkzame leden kantine een ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.
In het overleg met de vakbond zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De werkgever behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- d. Werkgever staat positief tegenover het verzoek van de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers om zich te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelingslid(leden) of bestuurslid(leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam is (zijn), bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding.
- e. Werkgever biedt zijn werknemers de mogelijkheid om de vakbondscontributie jaarlijks in december fiscaal vriendelijk te laten verrekenen met het salaris. Dit geldt zolang dit door de fiscus wordt toegestaan.

HOOFDSTUK V: SOCIAAL BELEID

Artikel A14: Hoofdpijnen sociaal statuut

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst geven hieronder de hoofdpijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

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

- b. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemer in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming, zijn invloed uit te oefenen.
- c. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemers de gelegenheid hebben hun werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
 1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
 3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 4. het bevorderen van trainings-, respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's;
 5. het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden.

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.

Periodiek zal tussen partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken. De werknemer kan conform artikel A 28 een verzoek indien voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.

De werkgever zal, zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven, in overleg met FNV Havens en OR/PVT een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van de klachten;
- betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
- het zo mogelijk aanwijzen van een vertrouwenpersoon binnen het bedrijf.

Artikel A15: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen

1. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijk andere zwakke groeperingen in de onderneming zal – mede op basis van adviezen van de Arbodienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen dat deze in het arbeidsproces opgenomen zullen blijven.
2. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben, vervolgens bij het UWV Werkbedrijf. In overleg met de OR/PVT worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
3. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

Artikel A16: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het SER-Fusiegedragsregels 2015 en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van werkgever, waarbij ontslag, vervroegde pensionering danwel overplaatsing van werknemers naar een andere standplaats het gevolg is, de OR/PVT en de vakorganisatie tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de vakorganisatie regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing respectievelijk regelingen welke sociale begeleiding van betrokken werknemers garandeert;
- de vakorganisatie onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

HOOFDSTUK VI: SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel A17: Salaris bij ziekte of ongeval en voor minder valide werknemers

- a. Ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geniet de werknemer, voor de duur van één jaar zijn basis- of schemasalaris, dat hij bij normale arbeid zou hebben verdiend, waarbij de eventuele wettelijke uitkeringen aan zijn werkgever worden betaald. Gedurende het tweede jaar van volledige arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer 70% van zijn basis- of schemasalaris, dat hij bij normale arbeid zou hebben verdiend. Deze 70% wordt aangevuld met 30%, mits hij volledig meewerkt aan het reïntegratietraject.
- b. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst waarin het werk is gestaakt.
- c. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen bij de cao vastgesteld, rekening houdende met de mate van validiteit voor het werk dat de betrokkene gaat verrichten.
- d. De werkgever heeft ten gunste van zijn werknemers een zogenaamde WGA-hiaatverzekering afgesloten; de premie voor deze verzekering wordt door werkgever betaald.
- e. De werknemer wiens dienstverband na 2 jaar arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd, krijgt een brutobedrag ineens bij uitdiensttreding. Het brutobedrag van die uitkering is gebaseerd op de transitievergoeding.

Artikel A18: Vervallen

Artikel A19A: Pensioenvoorziening

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende werknemers zijn door de werkgever een tweetal pensioenregelingen ondergebracht bij Cappital (100% dochteronderneming van Aegon N.V.).

De pensioenregelingen met daarin onder andere opgenomen de premiestaffel, franchise en eigen bijdrage zijn aan de werknemers uitgereikt en te vinden op <https://mijn.aegoncappital.nl/login>.

De belangrijkste kenmerken van deze pensioenregelingen zijn hieronder vermeld.

A-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden
- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2025: maximum € 137.800) minus de franchise
- Pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het schemamaandsalaris plus vakantietoeslag
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2025: € 18.475)
- De beschikbare netto premie wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 87% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	6,96%
25 – 29 jaar	8,09%
30 – 34 jaar	9,40%
35 – 39 jaar	10,88%
40 – 44 jaar	12,70%
45 – 49 jaar	14,79%
50 – 54 jaar	17,23%
55 – 59 jaar	20,27%
60 – 64 jaar	24,10%
65 – 67 jaar	27,93%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,31% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.

- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum over de dienstjaren vanaf datum in dienst (inclusief pensioenknip) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

B-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en voor 1 januari 1998 reeds verzekerd waren bij het Pensioenfonds voor de Vervoer en Havenbedrijven (PVH)
- Beschikbare premieregeling
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2025: maximum € 137.800) minus de franchise
- Pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het schemamaandsalaris plus vakantietoeslag
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2025: € 18.475)
- De beschikbare netto premie wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 95% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	7,60%
25 – 29 jaar	8,84%
30 – 34 jaar	10,26%
35 – 39 jaar	11,88%
40 – 44 jaar	13,87%
45 – 49 jaar	16,15%
50 – 54 jaar	18,81%
55 – 59 jaar	22,14%
60 – 64 jaar	26,32%
65 – 67 jaar	30,50%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7,1% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum over de dienstjaren vanaf 1 januari 1998 (inclusief pensioenknip) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

Algemeen

1. De volledige pensioenregelingen maken deel uit van de cao, maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van deze regelingen gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven.
2. De volledige regelingen zijn in detail in de pensioenreglementen en addenda omschreven en kunnen worden opgevraagd bij de werkgever. Alleen aan de pensioenreglementen en de addenda kunnen rechten worden ontleend.
3. Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van Stap 3 op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.

Werkgever verleent ten behoeve van zijn werknemers, voor zover nodig, medewerking aan de regelingen van de SVBPVH (Stichting Vermogensbeheer Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven).

- a. voor stap 3 van de SVBPVH ontvangt werkgever voor de in aanmerking komende werknemers zoals onder 1. genoemd, een vergoeding van de SVBPVH. Deze wordt volledig gebruikt voor een verhoging van de beschikbare premiestaffel van pensioenregeling B.
- b. voor de stappen 4A en 4B van de SVBPVH, die een gedeeltelijk vervroegde uittrekking faciliteren, wordt verwezen naar A19B.

Gedurende Q3/Q4 van 2026 treden cao-partijen in overleg met als doel het maken van afspraken over premiehoogten en nabestaandenpensioen in het kader van de Wet Toekomst Pensioenen. VCK maakt voor de bestaande populatie gebruik van de overgangsregeling (eerbiedigende werking) voor het behoud van de beschikbare premiestaffels.

Artikel A19B: CAO Fit regeling

Voor alle onder de cao vallende werknemers zijn de hoofdlijnen van de CAO Fit regeling:

1. 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd 80% werken (4 dagen ipv 5 dagen bij een voltijdsdienstverband) tegen 100% salaris en pensioenopbouw.
2. 22 vakantiedagen per jaar.
3. De beschikbare dagen in de artikelen A23, A24, A25, A29, B5 en B18 worden gedurende deze periode "5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd" gebruikt voor de CAO Fit regeling.
4. Er mag nooit minder dan 50% gewerkt worden, fiscale consequenties. (denk hierbij o.a. aan het bassin van vrije dagen).
5. Onderling afspraken maken over praktische uitvoering, waarbij de dienstverlening van VCK aan haar klanten voorop staat.

T.a.v. de bovengenoemde hoofdlijnen de volgende opmerkingen:

1. Bepalen in hoeverre het artikel nog van toepassing is of vanaf welk moment het niet meer van toepassing is.
2. Wanneer er in het artikel naar leeftijden en periodes verwezen wordt, de tekst wijzigen met als uitgangspunt de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor wat betreft de periodes, de aanvangsdatum doorschuiven met een periode gelijk aan de verschuiving van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel A19C: Senioren Fit regeling

Op vrijwillige basis, voor alle onder de cao vallende werknemers met de geboortejaren 1950 t/m 1959 en 1960 t/m 1969 de volgende regeling (minus de Dienstjarenpremie) op hoofdlijnen, een en ander onder voorbehoud van de ontvangst gelden van STIVU & SVBPVH.

1. De laatste 2 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd 60% werken (3 dagen ipv 5 dagen bij een voltijdsdienstverband) tegen 100% salaris en pensioenopbouw.
2. Tekening van STIVU en/of SVBPVH overeenkomst door de betreffende werknemer, gewezen op het verbod op overwerk.
3. Er mag nooit minder dan 50% gewerkt worden, fiscale consequenties. (denk hierbij o.a. aan het bassin van vrije dagen).
4. Onderling afspraken maken over praktische uitvoering, waarbij de dienstverlening van VCK aan haar klanten voorop staat.

Ten aanzien van de afspraak gemaakt in 2012 inzake het restant STIVU-premie (zie principeakkoord VCK) 1,6% het volgende:

1. Partijen stoppen met sparen en VCK stopt met administreren per 1 april 2014.
2. Per 1 april 2014 stopt de inhouding van 0,5% bij de werknemer.
3. De reeds gespaarde gelden en dat wat in de toekomst nog door de werkgever gespaard zou worden, wordt gebruikt voor de financiering van de Senioren Fit regeling en CAO Fit regeling.

Gedurende de looptijd van deze cao zullen cao-partijen gezamenlijk onderzoek verrichten naar de omvang, kosten, mogelijkheden en tijdige financiering van de Senioren Fit-regeling voor toekomstige generaties (geboortejaren 1970-1979). Het doel hiervan is om hierover cao-afspraken te maken en deze regeling op te nemen in de cao die op 1 april 2027 in werking zal treden.

Artikel A20: Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van 3x zijn basis- respectievelijk schemamaandsalaris.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a. de echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote (als bedoeld onder a), de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij ontbreken van de onder a en b bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de Sociale verzekeringswetten worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Teveel uitbetaald vakantiegeld en vakantiedagen zullen niet teruggevorderd worden bij de nagelaten betrekkingen.

HOOFDSTUK VII: DIENSTVERBAND

Artikel A21: Formeel ontslag na twee jaar arbeidsongeschiktheid

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid houdt de wettelijke verplichting - handhaving van het dienstverband - op.

Ofschoon in de praktijk veelal wordt aangenomen dat de band met de werknemer daarmee verbroken is en er derhalve geen verplichtingen meer bestaan, kan daarvan slechts sprake zijn indien na het verstrijken van de periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid formeel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag, dient de werkgever de wettelijke procedures voor ontslag te volgen.

Artikel A22: Einde dienstverband

Het dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege, tenzij anders is overeengekomen, op de dag van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer.

HOOFDSTUK VIII: VAKANTIE-/VRIJE DAGEN

Artikel A23: Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer die gedurende een volledig vakantiejaar in dienst van dezelfde werkgever arbeid heeft verricht, zich voor arbeid beschikbaar heeft gesteld of ongeschikt was tot werken wegens ziekte of een ongeval, verwerft - met inachtneming van het in dit artikel bepaalde - in dat jaar aanspraak op een vakantie van maximaal 26 dagen (met inbegrip van de snipperdagen) waarvan 3 "vakantieweken"¹ en 11 dagen in de vorm van "snipperdagen". In de loop van het vakantiejaar kunnen deze dagen ten dele bij wijze van voorschot worden genoten. Is de periode, bedoeld in de tweede zin, korter dan een volledig vakantiejaar, dan wordt zijn aanspraak verworven volgens de schaal zoals vermeld in lid 2; de verdeling tussen vakantie-/snipperdagen geschiedt in dezelfde verhouding.

Indien de werknemer een voorafgaand dienstverband had bij het Spano van waaruit hij rechtstreeks is overgegaan in dienst van werkgever, zal de tijd, in dienst van het Spano doorgebracht, in dit verband meetellen.

Heeft de werknemer in zijn voorafgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven welke in geld zijn uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen een overeenkomstig aantal dagen vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van loon.

¹ Al naar gelang het aantal arbeidsdagen per week wordt een periode van 3 weken voor 15 of 16 dagen aangemerkt (semi-continuidienst met 16 diensten per 3 weken = 16 dagen); stukgoedstuwadoorsbedrijven: voor een verplichte zaterdag wordt 1 vakantiedag/roosterdag afgeschreven.

2. De vakantieaanspraak - hieronder te verstaan de totale aanspraak op vrije dagen, zowel vakantie- als snipperdagen - wordt gedurende het vakantiejaar verworven volgens onderstaand schema. Voor de werknemer die vóór of op de 15^e van een maand in dienst treedt, telt die kalendermaand mee voor de bepaling van de vakantieaanspraak.

aantal dagen/diensten waarop vakantieaanspraak bestaat	aantal kalendermaanden dienstverband in het vakantiejaar											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
dagdienst (al dan niet in combinatie met de avonddienst)	2	4	7	9	11	13	15	17	20	22	24	26
Semi - en volcontinudienst ² en onregelmatig dienst	2	5	7	9	11	14	16	18	20	23	25	27

3. Vakantiedagen dienen in beginsel te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn opgebouwd. Wettelijke vakantiedagen dienen uiterlijk zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin zij verkregen zijn, opgenomen te worden. Bovenwettelijke vakantiedagen en roostervrije dagen dienen uiterlijk vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin zij verkregen zijn, opgenomen te worden. Bij opname van vakantie worden in eerste instantie de wettelijke vakantiedagen opgenomen en daarna de bovenwettelijke.
Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen.
4. Werknemer bouwt over de periode van arbeidsongeschiktheid zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantiedagen op.
5. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden teveel genoten vakantie- en/of snipperdagen ingehouden respectievelijk teruggevorderd. Over in dat geval nog niet genoten vakantieaanspraken wordt op basis van de in lid 12 vermelde tabel een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen waarop deze vergoeding betrekking heeft. Voor de werknemer die vóór of op de 15^e van een maand de dienst verlaat telt deze kalendermaand niet mee voor de bepaling van de vakantieaanspraak. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand bedraagt de vakantievergoeding:

Aantal werkdagen tijdens dienstverband	26 resp 27	basmaand- of schemamaandsalaris
	x	x
Aantal werkdagen van de kalendermaand waarin dienstverband beëindigd	12	21¼

6. Voor elke binnen de arbeidsweek vallende verplichte zaterdag die in de vakantieperiode van de werknemer valt, dient een snipperdag/roosterdag te worden afgeschreven.

Artikel A24: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

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

Bij de vaststelling van de duur van het dienstverband zal voorafgaande aansluitende dienstduur bij het Spano respectievelijk dienstduur onder het leerlingwezen van het Haven- en Vervoerbedrijf worden meegeteld.

² semi-continudienst met 16 diensten per 3 weken.

Bij rechtstreekse overgang uit de dienst van een Amsterdamse havenonderneming naar werkgever zal, wanneer deze overgang in overleg tussen beide partijen plaatsvindt, het dienstverband bij de vorige werkgever worden meegeteld.

Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in artikel A23 lid 5 doorbetaald. Bij beëindiging van het dienstverband wordt de aanspraak op deze vakantiedagen verhoudingsgewijs bepaald.

Het aantal extra vakantiedagen per jaar bedraagt:

bij 15 jaar dienstverband of op 50-jarige leeftijd	2 dagen
bij 25 jaar dienstverband of op 55-jarige leeftijd	3 dagen
bij 30 jaar dienstverband of op 60-jarige leeftijd	4 dagen
bij 35 jaar dienstverband	5 dagen

Artikel A25: Vrije dagen voor werknemers vier jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd (op basis van een voltijds dienstverband)

Werknemers kunnen op hun verzoek vier (4) jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

- 4 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd - 5 dagen;
- 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd - 10 dagen;
- 2 en 1 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd - 15 dagen.

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende periode voor de AOW-gerechtigde leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata worden berekend.

Bij een aaneengesloten ziekteperiode langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen verhoudingsgewijs lager vastgesteld.

De dagen waarop vrijaf zal worden gegeven worden in overleg met de werknemer vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie respectievelijk aanwijzingen van de OR/PVT.

Over dagen waarop vrijaf wordt genoten wordt een evenredig deel van 90% van het basis- respectievelijk schemamaandsalaris, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed. Bovengenoemde dagen dienen in het betrokken kalenderjaar te worden opgenomen. Dagen waarvan geen gebruik is gemaakt worden nimmer in geld uitbetaald.

Artikel A26: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers worden, zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel A23, lid 1 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per vol kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever kan – desgewenst na overleg met partijen – aan deze dagen een bestemming geven welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Artikel A27: Kort verzuim

In de volgende gevallen wordt, op binnen de voor betrokkenen geldende arbeidsweek vallende werkdagen, verlof met behoud van salaris verleend:

1 dag bij	<ul style="list-style-type: none"> • ondertrouw van de werknemer; • huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters; • haar/zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag respectievelijk de verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de week voorafgaande aan of in de week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;
-----------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders; • overlijden³ of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één van haar/zijn grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters, kleinkinderen; • verhuizing (maximaal 1x per jaar); • voor het afleggen van een vakexamen in het belang van het bedrijf;
2 dagen bij	<ul style="list-style-type: none"> • huwelijk van de werknemer; • bevalling van zijn echtgenote; • overlijden³ van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, niet-inwonende kinderen;
4 dagen bij	<ul style="list-style-type: none"> • overlijden³ van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen; • overlijden³ van één der (stief-)ouders ingeval door de werknemer voor de begrafenis/crematie wordt zorggedragen.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen, zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte worden vrijgegeven met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voor zover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft.

Deze laatste bepaling is niet van toepassing wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen aan de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

Rechten op grond van de kort verzuimregeling welke gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers die een duurzame gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel A28: (On)betaald verlof

Met inachtneming van het gestelde in deze cao volgt de werkgever voor het verlenen van (on)betaald verlof de Wet Arbeid en Zorg.

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof buiten de wettelijke regelingen is bespreekbaar, mits:

- a. de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
- b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn;
- c. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
- d. dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal één maand wordt aangevraagd

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

Artikel A29: Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag;
- 1^e en 2^e Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1^e en 2^e Pinksterdag;
- 1^e en 2^e Kerstdag;
- Koningsdag (27 april);
- Bevrijdingsdag 5 mei (eenmaal in de vijf jaar beginnend in 1990).

Arbeid op deze feestdagen geschiedt, tenzij anders is vastgesteld, op vrijwillige basis. De feestdag wordt geacht in te gaan op 17.30 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de dagdienst volgende op de feestdag.

³ Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, vakantiedagen omzetten in de van toepassing zijnde kort verzuimdagen en het restant van de vakantie opschorten

HOOFDSTUK IX: SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel A30: Prijsindexering

De APC-systematiek gaat uit van het jaarsysteem, gebaseerd op het Consumentenprijsindexcijfer alle huishoudens - afgeleid in het betreffende kalenderjaar (periode 1 januari t/m 31 december) dat door het Centraal Bureau voor de Statistiek in de maand februari wordt gepubliceerd. Dit prijsindexcijfer wordt vervolgens in de maand maart in de brutosalarissen respectievelijk schemamaandsalarissen automatisch verwerkt. De huidige APC-systematiek blijft gelden van 1 april 2025 tot 1 april 2027.

Artikel A31: Initiële loonsverhoging

De brutomaandsalarissen ondergaan de volgende mutaties:

- Initiële loonsverhoging per 1 april 2025 van 1,0%. Daarnaast zal in de maand december 2025 een eenmalige uitkering van € 500,- bruto worden uitgekeerd.
- Initiële loonsverhoging per 1 april 2026 van 1,0%. Daarnaast zal in de maand december 2026 een eenmalige uitkering van € 500,- bruto worden uitgekeerd.

Artikel A32: Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag overeenkomende met 1,08 brutobasismaandsalaris zoals dit geldt op het moment van uitkering. De vakantietoeslag is per functie voor alle schema's gelijk met een minimum van 7,5% van 12 schemamaandsalarissen.
De vakantietoeslag waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij indiensttreding vóór of op de 15^e van een maand telt die kalendermaand mee, bij indiensttreding ná de 15^e van een maand telt die kalendermaand niet meer mee; bij uitdiensttreding andersom.
4. De werknemer van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zal de vakantietoeslag ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
5. Bij beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt hetgeen teveel aan de werknemer is uitbetaald van hem ingehouden respectievelijk teruggevorderd.
6. Indien de werknemer komt te overlijden zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar worden toegekend aan de nabestaanden.
7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:

aantal werkdagen tijdens dienstverband

261 werkdagen

1,08 x basismaandsalaris

Artikel A32A: Winstuitkering

Jaar	: Kalenderjaar (1 januari t/m 31 december).
Winst	: De winst volgens resultaatrekening vóór vennootschapsbelasting.
Primaire winst	: De winst tot een bedrag groot € 400.000,00.
Overwinst	: Het gedeelte van de winst dat de primaire winst te boven gaat.
Winstuitkering	: Een van de grootte van de winst afhankelijke uitkering. De uitkering is bruto en wordt uitbetaald onder aftrek van de wettelijke inhoudingen.

De regeling luidt als volgt:

1. Indien er in een jaar sprake is van overwinst zoals hierboven gedefinieerd, bestaat er recht op winstuitkering voor de werknemers die het gehele kalenderjaar in dienst zijn geweest van werkgever. Werknemers met een parttime dienstverband ontvangen de winstuitkering pro rata.
2. De winstuitkering bedraagt:

bij een winst tussen	€ 400.000,00 en € 450.000,00	€ 175,00
bij een winst tussen	€ 450.000,00 en € 510.000,00	€ 225,00
bij een winst tussen	€ 510.000,00 en € 625.000,00	€ 285,00
bij een winst tussen	€ 625.000,00 en € 735.000,00	€ 340,00
bij een winst hoger dan	€ 735.000,00	€ 400,00

De maximale uitkering bedraagt € 400,00.
3. De uitkering vindt plaats in de maand juni van het volgend jaar, na vaststelling van de door de accountant goedgekeurde jaarrekening.
4. Het recht op een uitkering krachtens deze regeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband voor het moment van uitkering, ook als men het gehele kalenderjaar in dienst is geweest.

Artikel A32B: Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

1. De werknemer komt, tenzij anders is overeengekomen, in aanmerking voor een vergoeding van de reiskosten in het woon-werkverkeer.
2. De vergoeding wordt vastgesteld op basis van de afstand tussen woning en werkplaats, en het aantal dagen per jaar waarop arbeid wordt verricht. De vergoeding bedraagt € 0,23 per kilometer. De berekening zal op de hieronder beschreven wijze plaatsvinden.

Het aantal werkdagen per jaar wordt gesteld op 214 voor een fulltime medewerker. Voor parttime medewerkers wordt het aantal dagen nader bepaald. Vervolgens wordt aan de hand van de routeplanner van de ANWB (snelste optie) de afstand bepaald tussen woning en werkplaats. Een twaalfde deel van het aldus verkregen jaarbedrag wordt maandelijks uitbetaald via de salarisadministratie. De maximale vergoeding bedraagt € 230,00 per maand.

Voorbeeld: fulltime werknemer woont 16 kilometer van zijn werkplaats.

Maximale vergoeding: 214 dagen * 32 kilometer * € 0,23 = € 1.575,04 per jaar.
Werknemer ontvangt maandelijks € 1.575,04/12= € 131,25 aan reiskostenvergoeding.

De berekening zal door de salarisadministratie worden gedaan.

3. Bij de uitbetaling van de vergoeding, welke plaats vindt via de salarisadministratie, worden de wettelijke voorschriften inzake inhouding van belasting en/of premie in achtgenomen.
4. Bij arbeidsongeschiktheid langer dan een maand wordt vanaf de 1e van de maand daaropvolgend geen reiskostenvergoeding uitbetaald. Eventueel ten onrechte uitbetaalde bedragen zullen met terugwerkende kracht worden ingehouden.
5. Indien gebruik wordt gemaakt van een jaar(traject)kaart of kortingkaart en deze vooruit moet worden betaald, kan op verzoek van de werknemer, na de proeftijd, een voorschot worden verstrekt, dat in de loop van het abonnementsjaar zal worden verrekend. Bij gebruik van openbaar vervoer zal, indien men tenminste 1 maand met openbaar vervoer reist, de maandelijks reiskostenvergoeding worden gebaseerd op het tarief van een jaartrajectkaart gedeeld door 12, na overlegging van elk nieuw OV-bewijs.
6. Deze regeling geldt niet voor werknemers die voor het woon/ werkverkeer gebruik maken van door de werkgever beschikbaar gestelde vervoermiddelen, terwijl met werknemers, aan wie op grond van voor het werk noodzakelijk autogebruik een vergoeding wordt verstrekt, een afwijkende regeling voor de vergoeding van de reiskosten in het woon-werkverkeer kan worden getroffen.

Artikel A33: Vergoeding EHBO-diploma

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma zal - indien de werkgever het bezit hiervan noodzakelijk acht - een vergoeding worden toegekend van € 23,78 per maand.

Artikel A34: Vergoeding persluchtmasker

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker zal een vergoeding worden toegekend van € 23,78 per maand.

HOOFDSTUK X: GOED WERKGEVERSCHAP EN WERKNEMERSCHAP

Artikel A35: Veiligheid

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

Artikel A36: Algemene voorschriften

Elke werknemer, ongeacht rang of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en/of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven dat de werkzaamheden op de juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich bevindt.

Artikel A37: Verstrekkingen

De werkgever is verplicht de werknemer een pakket aan persoonlijke beschermingsmiddelen en algemene beschermingsmiddelen aan te bieden zoals bedoeld in de Arboret. Bovendien dient het kledingpakket te voldoen aan zodanige eisen dat de hinder van weersomstandigheden en/of werkomstandigheden zo veel mogelijk wordt voorkomen, één en ander ter verzekering van de veiligheid, bescherming van de gezondheid en bevordering van het welzijn. In overleg met de OR/PVT zal het kledingpakket worden samengesteld.

Artikel A38: Verplichtingen werkgever

1. De werkgever verbindt zich géén werknemers, werkzaam in functies genoemd in bijlage B van de cao, in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met deze cao.
2. De werkgever verplicht zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3. De werkgever zal met een werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarop deze cao van toepassing wordt verklaard. De arbeidsovereenkomst is pas dan van toepassing indien deze door werkgever en werknemer is ondertekend.
4. De werkgever zal alle benodigde maatregelen nemen welke nodig zijn voor goede veiligheid, welzijn en gezondheid in de onderneming. De werkgever is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen welke mogelijk de veiligheid, welzijn en gezondheid in gevaar kunnen brengen.
5. De werkgever zal bij de aanvang van het dienstverband aan de werknemer een exemplaar van de cao en andere toepasselijke bijlagen en/of brochures uitreiken.
6. Van iedere wijziging in de cao ontvangt de werknemer een schriftelijke mededeling.
7. De belangen van de werknemer als goed werkgever te behartigen, ook indien hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
8. De werkgever zal zijn verplichtingen inzake de AVG (Algemene verordening gegevensbescherming) nakomen.

Artikel A39: Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is verplicht:

1. de werkgever schriftelijk te informeren over alle gegevens, noodzakelijk voor de uitvoering van de cao en voor de uitvoering van de belasting- en sociale wetten door de werkgever. Voor zover van toepassing kan de werkgever verplicht zijn, deze gegevens ook aan de betreffende instanties te verstrekken welke uiteraard vertrouwelijk zullen worden behandeld;
2. een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarop deze cao van toepassing wordt verklaard;
3. de belangen van de werkgever als goed werknemer te behartigen, ook indien hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven;
4. de bij de werkgever in gebruik zijnde materialen, machines, gebouwen, auto's etc. met de nodige zorg te behandelen. Ten aanzien van door de werknemer voor gebruik ontvangen voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is werknemer verplicht:
 - zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de ontvangstneming in goede staat bevinden;
 - op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien zulks door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
 - deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
 - vermissing of beschadiging ervan zo spoedig mogelijk aan zijn direct leidinggevende te melden;
 - deze wederom terug te geven wanneer hij deze voor zijn werkzaamheden niet meer nodig heeft dan wel wanneer hem door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht;het in lid 4, onder het eerste en tweede gedachtenstreepje vermelde, is eveneens van toepassing ten aanzien van aan de werknemer door de werkgever toevertrouwde of door derden afgedragen gelden;
5. de hem opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk te verrichten volgens de aanwijzingen, die hem door of namens de werkgever worden verstrekt.
6. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de veiligheid, welzijn en gezondheid, in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
7. De werknemer onthoudt zich tijdens de werkzaamheden van het gebruik van alcoholhoudende dranken en die middelen, die zijn functioneren en/of rijvaardigheid ingrijpend nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de werkzaamheden aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn. De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelend geneesheer de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid en functioneren beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusies van de behandelend arts in kennis stellen, zodat de werkgever maatregelen kan treffen.
8. Indien door derden inzage of afgifte van stukken alsook informatie betreffende werkgever of diens cliëntèle worden gevraagd, dient de werknemer op eigen gezag geen medewerking te verlenen, doch te verwijzen naar de direct leidinggevende.

Artikel A40: Arbeid voor derden

Het is de werknemer niet toegestaan om zonder schriftelijke toestemming van de werkgever gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten. Werkgever zal werknemer voor dergelijke nevenwerkzaamheden toestemming verlenen, indien dat redelijkerwijs van hem verlangd kan worden en voor zover dit geen strijd oplevert met wettelijke bepalingen.

Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische redenen de eerder verleende toestemming – met inachtneming van een redelijke termijn – intrekt, kan de werkgever niet tot schadevergoeding worden aangesproken.

Artikel A41: Aanvang en einde dienstverband

Aanstelling en proeftijd

1. De aanstelling van de werknemer wordt door de werkgever, door middel van een arbeidsovereenkomst, schriftelijk (binnen 10 werkdagen) bevestigd en is van toepassing door ondertekening werkgever en werknemer.
2. Tenzij uit de in lid 1 bedoelde arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders blijkt, bedraagt de proeftijd bij een contract voor onbepaalde tijd twee maanden. Voor proeftijden wordt verwezen naar artikel 7:652 en 7:676 B.W.

Einde dienstbetrekking

1. Het dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege, tenzij anders is overeengekomen, op de dag van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer.
2. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 11, lid 3, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in artikel 672 lid 4 B.W. van één maand.

De opzegtermijn voor de werkgever (artikel 672 lid 2 B.W.) bedraagt:

- voor de werknemer die korter dan 5 jaar in dienst: 1 maand;
- voor de werknemer die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar in dienst is: 2 maanden;
- voor de werknemer die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is: 3 maanden;
- voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is: 4 maanden.

De opzegtermijn voor de werkgever wordt verminderd met één maand, wanneer een ontslagvergunning is verleend als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (uitgezonderd collectief ontslag).

3. Ingeval van opzegging van de arbeidsovereenkomst dient deze zodanig te geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de maand.
4. De opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

AFDELING B: REGELING VAN DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN VAN PERSONEEL.

HOOFDSTUK I: ARBEIDSDUUR

Artikel B1: Arbeidsetmaal, arbeidsduur en arbeidsweek

Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zoals ten aanzien van overwerk, arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen en/of tussen partijen niet anders is of nader wordt overeengekomen, vangt het arbeidsetmaal aan om 07.00 uur, bedraagt de normale arbeidsduur in de dag, de vroege nacht en de late nacht 7¼ uur per etmaal en 38¾ uur per arbeidsweek. Onder arbeidsweek wordt verstaan het tijdvak liggende tussen maandag 07.00 uur en zaterdag 15.30 uur.

Met ingang van 1 augustus 2025 wordt gedurende een periode van zes maanden een pilot uitgevoerd, waarbij de overgangperiode tussen de dag- en avondshift, om operationele redenen, wordt verkort naar maximaal 30 minuten. Hierdoor eindigt de avondshift om 00.15 uur. Deze aanpassing heeft geen enkele financiële consequenties voor de werknemers. Na afloop van deze pilotperiode zal de uitkomst worden geëvalueerd in overleg met de OR/PVT. Op basis van deze evaluatie en na verkregen instemming van de meerderheid van de leden zal worden besloten of deze roosterwijziging permanent wordt ingevoerd.

Artikel B2a: Arbeidstijdindeling

Tewerkstelling vindt plaats volgens onderstaande indeling van het arbeidsetmaal in taken en de daarbij genoemde combinaties:

A. Indeling in taken (halve diensten).

1. Dagtakencombinatie (dagdienst):

Ochtendtaak	2 uur	Van 07.00 - 09.00 uur
Ochtendtaak	2 ¾ uur	Van 09.15 - 12.00 uur
Middagtaak	3uur	Van 12.30 – 15.30 uur

2. Vroege nachttakencombinatie (avonddienst):

Avondtaak A	4¼ uur	Van 16.30 - 20.45 uur
1 ^e nachttaak A	3½ uur	Van 21.15 - 00.45 uur

3. Late nachttakencombinatie (nachtdienst) (op vrijwillige basis):

1 ^e nachttaak B	4¼ uur	Van 22.45 - 03.00 uur
2 ^e nachttaak	3½ uur	Van 03.30 - 07.00 uur

4. Takencombinatie 12.30 - 20.45 uur:

In de navolgende takencombinatie mag gewerkt worden op schepen in de non-bulksector. Er mag niet gewerkt worden in de zakgoedladingen. Tewerkstelling vindt plaats vanuit de dagdienst. Per werknemer kan deze tewerkstelling slechts eenmaal per maand plaatsvinden.

middagtaak B		Van 12.30 - 16.00 uur
Avondtaak B		van 16.30 - 20.45 uur

(toeslag 0,18% BMS per uur)

Is het schip waarvoor de werknemers zijn besteld te 12.30 uur nog niet gemeerd, dan kunnen zij tijdelijk in ander werk worden tewerkgesteld. Wanneer het schip te 17.30 uur nog niet is gemeerd, vindt op dat tijdstip beëindiging der tewerkstelling plaats.

Werknemer spreekt een inspanningsverplichting uit om maximaal mee te werken aan het verzoek van werkgever om deze dienst te lopen voor alle voorkomende logistieke werkzaamheden op vrijwillige basis. Werkgever zal te allen tijde maximaal informatie verstrekken ten aanzien van de nut noodzaak van het bovenstaande verzoek.

B. Handhaving arbeidstijden c.q. arbeidsduur.

De in dit artikel genoemde arbeidstijden c.q. arbeidsduur mogen niet worden gewijzigd c.q. verkort door middel van taakstelling. Leden van partijen bij deze cao mogen daarom noch vragen noch dit aanbieden.

C. Rusttijden.

De rusttijden tussen twee niet aaneensluitende taken zal in het algemeen niet minder dan 12 uur bedragen. Per werknemer mag éénmaal per week een kortere rusttijd worden toegepast, welke echter ten minste 10 uur moet bedragen.

D. Afwijkende aanvangs- en eindtijden.

Wanneer werkgever daarom verzoekt kan ten behoeve van expeditiewerkzaamheden of het lossen/laden van ladingen en/of voorbereidende werkzaamheden in afwijking van de normale arbeidstijden, rekening houdend met de voorgeschreven rustperiode en de lengte van de taak, de aanvang van de arbeidstijd maximaal 1 uur naar voren verschoven worden. De eindtijd zal met één uur worden vervroegd. Deze verschuiving alleen toepassen voor werknemer in dagdiensten, 1 keer per week per werknemer. Er zal een toeslag worden betaald van 0,18% BMS.

Artikel B2b: Basiswerkschema en gegarandeerd salaris; algemeen

1. Naast indeling voor uitsluitend de dagdienst kunnen de werknemers volgens schema voor de duur van de arbeidsweek worden ingedeeld voor werk in de dag-, de vroege nacht- en/of de late nachttaken combinatie. Eenmaal binnen de arbeidsweek kan echter overzetting plaats hebben van de late nachttakencombinatie naar de vroege nachttakencombinatie of van de late respectievelijk vroege nachttakencombinatie naar één van de dagtaken of de dagtakencombinatie⁴. In dit verband wordt de takencombinatie 12.30 - 20.45 uur als dagtakencombinatie beschouwd. Er kunnen verschillende indelingsschema's worden toegepast⁵. Deze schema's worden voor een tijdvak van tenminste zes maanden vastgesteld. Aan het einde van elk tijdvak stelt de werkgever, rekening houdende met de belangen der werknemers, met instemming van de OR/PVT, de schema's voor het volgende tijdvak vast. De werknemers zullen twee weken tevoren van hun nieuwe schema in kennis worden gesteld.
2. Garantie van schemasalarissen op basis van indelingsschema's.
Aan werknemers die volgens een schema zijn ingedeeld wordt - ongeacht hun eventuele omzetting - het voor hen geldend (schema)salaris toegekend. Over vakantie-, snipper-, roostervrije dagen (uitgezonderd de 13 roostervrije dagen voor arbeid op zaterdag genoemd in artikel B5a) en in de arbeidsweek vallende feestdagen wordt het salaris uitbetaald.

Artikel B2c: Arbeid in het weekeinde

1. Met inachtneming van het bepaalde in de artikelen B4 en B7 is de werknemer verplicht zich volgens de hieronder uitgewerkte regeling desgevraagd ten hoogste éénmaal in de drie weken beschikbaar te stellen voor arbeid op zaterdag in de dag- of de vroege nachttakencombinatie;
2. Met inachtneming van het bepaalde in lid 1 kunnen de werknemers - in overleg met de OR/PVT - voor het verrichten van deze arbeid in vaste schema's worden ingedeeld. Er kunnen verschillende schema's worden vastgesteld. De schema's gelden voor een tijdvak van tenminste zes maanden. Bij een herziening zal opnieuw invoeren respectievelijk uitbreiden of inkrimpen van schema's steeds kunnen plaats hebben.
3. Indien toepassing van deze regeling zeer bezwaarlijk is, kan onder goedkeuring van FNV Havens een afzonderlijke voorziening worden getroffen.

⁴ Bij terugzetting naar de dagdienst kan tewerkstelling in de middagmaak plaatsvinden.

⁵ Indien bij werkgever door de aard van het werk het werken met vaste indelingsschema's en het daarop gebaseerde garantiesysteem van avond- en nachttoeslagen aanleiding geeft tot moeilijkheden, kan in overleg met FNV Havens een soepele indelingsregeling met daarbij behorend betalingssysteem worden getroffen.

Artikel B3: Schafttijden/verschuiving van de schafttijd

De schafttijd bedraagt tussen de dagtaken en tussen de middagtaak B en de avondtaak B drie kwartier en tussen de avond- en/of nachttaken een half uur.

De schafttijd kan met ten hoogste drie kwartier worden vervroegd of verlaat.

Wordt de schafttijd vervroegd dan mag de arbeidsduur in de tweede taak, inclusief de verlenging niet meer bedragen dan 5½ uur.

Artikel B4: Arbeid op zaterdag⁶

Op zaterdag zullen in de dagtakencombinatie alle voorkomende werkzaamheden worden verricht. Na de dagtakencombinatie zal echter slechts arbeid worden verricht in de navolgende gevallen:

- a. ten behoeve der werkzaamheden, waarvoor verlenging van de arbeidsduur is toegestaan (artikel B8 lid 1 en 2);
- b. ten behoeve der werkzaamheden in verband met en/of voor de belading en/of lossing van zee- en binnenschepen, wagons en voertuigen welke nog dezelfde dag of de daaropvolgende zondag (wat de Rijnschepen betreft ook de daaropvolgende maandagmorgen) met de belading of lossing gereed komen;
- c. ten behoeve der werkzaamheden verband houdende met en/of voor de lossing en/of het vervoer van goederen welke nog diezelfde dag of de daaropvolgende zondag in een vaar- of voertuig als bedoeld onder b moeten worden geladen;
- d. ten behoeve van werkzaamheden verband houdende met vaar- en/of voertuigen waarop aansluitend ook zondagsarbeid zal worden verricht;

Indien in een bepaalde functie zowel op zaterdag in de dagtakencombinatie en op zaterdagavond wordt gewerkt, zal degene met de kloszaterdagverplichting in die functie niet verplicht in de avond worden ingezet. De arbeidsduur, taakindeling, schaftijdregeling en verlenging van de arbeidstijd zijn als op gewone werkdagen. Indeling uitsluitend voor de zaterdagochtendtaak is alleen mogelijk, wanneer dit vooraf is medegedeeld en de werkzaamheden aan het einde van die ochtendtaak gereed zijn; verlenging van deze taak is niet toegestaan.

Artikel B5: Roostervrije dagen/arbeitsduurverkorting

- a. Tewerkstelling met inbegrip van de zaterdag.
 - Bij een vol jaar dienstverband worden 29 roostervrije dagen toegekend, te weten 13 voor arbeid op de zaterdag en 16 andere dagen.
 - Deze 16 dagen kunnen door de werkgever worden aangewezen.
 - De resterende 13 dagen zijn snipperdagen
- b. Tewerkstelling zonder verplichte zaterdag.
 - Bij een vol jaar dienstverband bedraagt het aantal roostervrije dagen 16.
 - Deze 16 dagen kunnen door de werkgever worden aangewezen.
- c. Algemeen.
 - Buiten de piekperiode zal ten hoogste een 5-daagse werkweek gelden.
 - Roostervrije dagen die in de nachtweek worden aangewezen moeten aansluiten aan het weekeinde.
 - Per periode van arbeidsongeschiktheid langer dan 13 weken aaneengesloten vervallen telkenmale 4 aan te wijzen roostervrije dagen.
 - Bij minder dan een vol jaar dienstverband vindt een pro rata toekenning van het aantal roostervrije dagen plaats.
 - Niet genoten roostervrije dagen zullen aan het einde van het kalenderjaar worden omgezet in snipperdagen.
 - Het aanwijzen vindt plaats op de werkdag voorafgaand aan de dag van tewerkstelling.
 - Het saldo roostervrije dagen zal op de salarisafrekening worden vermeld.

⁶ Overplaatsing van het ene object naar het andere is steeds mogelijk.

Artikel B6: Verschuiving van roostervrije dagen

Wordt ten aanzien van werknemers die in een bepaald schema zijn ingedeeld de roostervrije dag in verband met bijzondere bedrijfsomstandigheden met instemming van de werknemer verschoven naar een ander tijdstip, dan wordt over de roostervrije dag een extra toeslag betaald van 25% over het dagloon (= 1,15% van het basismaandsalaris).

Artikel B7a: Arbeid op zon- en feestdagen, avonden daaraan voorafgaande en ochtenden daarop volgende

Arbeid op de avond (na 17.30 uur) aan een zon- en feestdag voorafgaand en op zon- en feestdagen geldt als "zondagarbeid". Voor deze arbeid gelden de arbeidsduur, de taakindelingen en de verlenging van de arbeidstijd als op de gewone werkdagen, echter met inachtneming van het bepaalde in artikel B13a.

Werknemers die volgens rooster de avonddienst voor een feestdag moeten werken, worden niet opgeroepen om uitsluitend tussen 16.30 uur en 17.30 uur te werken.

De zondag en de in de werkweek vallende feestdagen worden geacht te eindigen bij de aanvang van de daarop volgende ochtendtaak respectievelijk bij de aanvang van de verlenging van deze ochtendtaak op grond van het bepaalde in artikel B7b.

De feestdagen staan vermeld in artikel A29.

Artikel B7b: Betaling op feestdagen

Ingeval een feestdag valt binnen het voor de betrokkene geldende werkschema, wordt het schemasalaris doorbetaald.

Artikel B8: Verlenging van de taak en/of de arbeidsduur

1. Voorbereidend werk, waarvoor betaling is verschuldigd.

De arbeidsduur kan per etmaal worden verlengd met 1 uur voor werkzaamheden voortvloeiende uit het voorbereiden van het werk. Deze verlenging kan naar keuze van de werkgever geheel of wel gedeeltelijk vóór en/of na de arbeidstijd worden gesteld.

2. Effectief overwerk, waarvoor overwerkbetaling of vergoeding is verschuldigd.

De normale arbeidsduur per etmaal respectievelijk de duur van een taak kan worden verlengd:

- a. met ten hoogste 1 uur voor de gewone werktijd voor werknemers belast met het verzorgen, het voor gebruik gereed maken, het verrijden en/of het verhalen van machinale inrichtingen, kranen en dergelijke ten gebuiken van havenarbeid of met ten hoogste 1 uur ná de gewone werktijd voor het weder wegbrengen en opbergen hiervan. Dit uur kan desgewenst gesplitst worden toegepast;
- b. met ten hoogste 2 uren, aansluitend aan de gewone werktijd of aan de te verlengen taak, in die gevallen, waarbij binnen die tijd het afwerken van een schip van voor doorvervoer met een op vertrek liggend schip bestemde partijen, of – bij machinale lossing – van een ruim, mogelijk is;
- c. met ten hoogste 2 uren in gevallen waarin de praktijk van het bedrijf dit noodzakelijk maakt;
- d. met ten hoogste 1 uur per etmaal voor werknemers belast met het openen en dichtleggen der luiken, het vrijmaken van luikhoofden van zware colli en/of het gereedmaken en vervoeren van de voor de werkzaamheden benodigde materialen.

Indien werknemers des voormiddags bedoelde werkzaamheden moeten verrichten, zullen zij zoveel mogelijk de voorafgaande dag daarvoor worden aangewezen. Deze verlenging kan naar keuze van de werkgever geheel of gedeeltelijk voor en/of na de normale arbeidstijd vallen.

De verlenging na de normale arbeidstijd zal per werkobject geschieden en dient 1 uur voor het einde van de werktijd te worden aangezegd, waarbij evenwel met nader verklaarde persoonlijke omstandigheden van de werknemers rekening zal worden gehouden.

De aaneengesloten arbeidstijd per etmaal zal echter, met inbegrip van deze verlengingen, niet meer dan 9,25 uur bedragen.

Voor de betaling van voorbereidend werk en overwerk zie artikel B14.

Met inachtneming van de wettelijke bepalingen is verlenging der voorgeschreven arbeidstijden gelijk. Onder afwerken wordt het beëindigen van de lossing en/of van de belading verstaan.

Artikel B8A: Extra opkomdagen

Op dagen dat werknemers extra besteld worden (op basis van vrijwilligheid) kunnen de werknemers 7 ¼ te werk worden gesteld.

Artikel B9: Tijd-voor-tijd-regelingen

Bij vrijwillig, volledig gewerkte takencombinaties buiten het voor betrokkene geldende arbeidsschema en op in de arbeidsweek vallende feestdagen zal alleen het toeslaggedeelte worden uitbetaald conform artikel B13a, derde kolom.

HOOFDSTUK II: SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel B10: Algemeen

De genoemde salarissen in bijlage A zijn bindend, tenzij anders is aangegeven
In bijlage A zijn de mutaties van de salarissen conform artikel A30 en A31 opgenomen.

Artikel B11: Salarissen toezichthouders stukgoedbedrijf

De toezichthouders worden op grond van hun bekwaamheid en de aard en omvang der werkzaamheden ingedeeld in één van de navolgende klassen I - IV, zoals aangegeven in bijlage B. Bij indeling in een loonklasse is tenminste het salaris volgens salarisgroep a verschuldigd. De leiding stelt als regel uiterlijk een jaar na indeling in een salarisgroep vast of tot indeling naar de volgende salarisgroep binnen de salarisklasse zal worden overgegaan. Aan degene, die naar het oordeel van de leiding niet voor promotie naar een volgende salarisgroep binnen de salarisklasse in aanmerking komt, zal hiervan gemotiveerd mededeling worden gedaan.

1. Definitieve aanstelling in salarisklasse I geschiedt eerst na een proeftijd van 3 maanden. Bij niet gebleken geschiktheid volgt terugzetting naar de vroegere functie met bijbehorende betaling. Bovenstaande salarissen zijn bindend, tenzij anders is aangegeven.
2. Tijdelijke toezichthouders (uitsluitend stuwadoorsbedrijven).
Aan vaste werknemers, die in het bedrijf tijdelijk als toezichthouder dienst doen, is over die tijd verschuldigd het verschil tussen hun basismaandsalaris (herleid per halve dienst op basis van 2,3% van het basismaandsalaris) en een salaris per halve dienst ad € 62,04 (2,3% van € 2.697,44).
3. Een toezichthouder, die zich niet kan verenigen met de over hem uitgebrachte functiebeoordeling, heeft de mogelijkheid hierover een advies uit te laten brengen aan de leiding van het bedrijf door inschakeling van een commissie ad hoc uit de OR/PVT. Wanneer daarna definitief komt vast te staan dat de geschiktheid voor verdere doorgroei ontbreekt, dan zullen aan deze werknemer geen werkzaamheden opgedragen mogen worden die behoren tot het takenpakket van een hogere functieklasse.

Artikel B11a: Salarissen zij-instromers

Zij-instromers die geen ervaring hebben in de haven zullen, alvorens ingeschaald te worden in salarisschaal 1, gedurende 2 jaar geplaatst worden in aanloopschalen. Dit houdt in dat het salaris in het eerste jaar € 150,- bruto minder bedraagt dan salarisschaal 1. In het tweede jaar bedraagt het salaris € 75,- bruto minder dan salarisschaal 1. Na twee jaar stromen zij in in salarisschaal 1 van het loongebouw.

Artikel B12: Schemapercentages/afbouwregeling schematoeslag

- a Het basismaandsalaris van werknemers, die volgens een schema als bedoeld in artikel B2a sub 1 worden tewerkgesteld, wordt verhoogd met een schemapercentage (basismaandsalaris + (schemapercentage x basismaandsalaris) = schemamaandsalaris).

De schemapercentages voor de tewerkstelling van maandag tot en met vrijdag in de verschillende takencombinaties zoals genoemd in artikel B2a zijn de volgende:

- Dagtakencombinatie : 0%;
- Vroege nachttakencombinatie : 26,31%;
- Late nachttakencombinatie : 35,17%.

Indien in een zaterdagrooster wordt gewerkt zal het vaste zaterdagtoeslagdeel als een vaste toeslag op het basismaandsalaris worden toegekend. Voor tewerkstelling 1x per 4 weken bedraagt deze toeslag 3,47% van het basismaandsalaris.

- b Bij tewerkstelling volgens onderstaande indelingsschema's behoort het daarachter vermelde schemapercentage.

Maandag tot en met vrijdag

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| 1. Uitsluitend dagdienst |) 0% |
| 2. 2 weken dagdienst |) |
| 1 week vroege nachttakencombinatie |) 8,77% (26,31% : 3) |
| 3. 3 weken dagdienst |) |
| 1 week vroege nachttakencombinatie |) 6,6% (26,31% : 4) |
- c De schemapercentages voor andere tewerkstellingsvormen dan genoemd in artikel B2b worden eveneens afgeleid van de onder lid a genoemde percentages.
- d Werknemers van wie anders dan op eigen verzoek (medisch voorschrift wordt niet als zodanig aangemerkt) het schema wordt gewijzigd in een schema met een lagere toeslag, ontvangen voor ieder dienstjaar gewerkt in het schema met de hogere toeslag een afbouw van twee maanden. Het af te bouwen bedrag zal gelijkmatig over de maanden worden verspreid.

Artikel B13a: *Betaling voor arbeid (op basis van vrijwilligheid) buiten het voor de betrokkene geldende werkschema en op feestdagen*

A. Algemeen.

Ingeval van tewerkstelling buiten het voor de betrokkene geldende werkschema en op feestdagen, is, onafhankelijk van de bestelde tijd, een minimumbetaling van één takencombinatie verschuldigd. In afwijking van het bovenstaande is bij bestelling c.q. tewerkstelling voor één taak betaling voor één taak verschuldigd in de volgende gevallen:

1. Zaterdagochtendtaak voor zover sprake is van tewerkstelling op basis van vrijwilligheid.
2. Zondag of feestdag ochtendtaak
 Idem middagtaak
 Idem avondtaak

Ingeval van besteld én tewerkgesteld is betaling verschuldigd zoals in de navolgende tabel is aangegeven in de kolom "besteld én tewerkgesteld".

Ingeval van besteld doch niet tewerkgesteld is een betaling verschuldigd zoals is aangegeven in de kolom "besteld doch niet tewerkgesteld".

B. Betaling voor wachten.

Voor de werknemer die voor arbeid buiten het voor de betrokkene geldende werkschema of op een feestdag besteld is en op de plaats waar hij voor werk besteld is heeft moeten wachten, geldt de volgende betalingsregeling.

Wanneer gedurende de eerste taak moet worden gewacht is over deze taak de vergoeding verschuldigd conform de eerste kolom van de navolgende tabel. Ingeval ook in de tweede taak moet worden gewacht, dan is eveneens de betaling volgens de eerste kolom van toepassing. Wordt op de werknemer geen beroep gedaan voor de tweede taak, dan is over deze taak de vergoeding volgens de tweede kolom verschuldigd. Bij de toepassing van deze regeling wordt aangenomen dat de werknemer voor twee taken is besteld, tenzij bij de bestelling uitdrukkelijk anders is medegedeeld.

C. Betaling voor overwerk.

Ingeval van overwerk buiten de arbeidsweek of op een feestdag is de betaling verschuldigd als in artikel B14 is aangegeven. Overwerk is slechts mogelijk na een volledig gewerkte takencombinatie. Wordt het werk na de eerste taak voortgezet, dan is betaling over de gehele takencombinatie verschuldigd.

D. Betaling opkomstvergoeding.

Bij opkomen, ongeacht of er sprake is van tewerkstelling, is een opkomstvergoeding verschuldigd van 0,75% van het basismaandsalaris. Deze vergoeding is niet verschuldigd bij arbeid op een feestdag vallend binnen de arbeidsweek (zie E) en bij gebruikmaking van de tijd-voor-tijd-regeling (zie F) omdat in deze gevallen de opkomstvergoeding reeds is opgenomen in het salaris.

E. Betaling van arbeid op een feestdag.

Ingeval sprake is van arbeid op een in de arbeidsweek vallende feestdag dan dient de betaling voor de zondag te worden gebezigd, zoals in de navolgende tabel onder 4, 5 en 6 is aangegeven. De opkomstvergoeding is niet verschuldigd (zie D).

F. Betaling toeslagdeel bij tijd-voor-tijd.

Ingeval gebruik wordt gemaakt van de tijd-voor-tijd-regeling (zie artikel B9) bedraagt het uit te betalen toeslagdeel, eveneens uit te drukken in een percentage van het basismaandsalaris, datgene wat hierna in de derde kolom is aangegeven (kolom 3 = kolom 1 minus de betaling voor werken in de dagdienst van 3,7% van het basismaandsalaris). De opkomstvergoeding is niet verschuldigd (zie onder D).

Percentage van het basismaandsalaris

	Tewerkstelling op vrijwillige basis	Ingeval van besteld én tewerkgesteld	Besteld doch niet tewerkgesteld	Toeslagdeel bij tijd-voor-tijd
1a	Zaterdagochtendtaak (07.30 - 11.45 uur)	3,2	2,0	
1b	Zaterdagmiddagtaak (12.30 - 16.00 uur)	2,6	1,7	
1	Zaterdagdagtakencombinatie (07.30 - 16.00 uur)	5,8	3,7	2,1 (5,8 - 3,7)
2a	Zaterdagavondtaak A (16.30 - 20.45 uur)	4,6	2,6	
2b	Zaterdag eerste nachttaak A (21.15 - 00.45 uur)	4,0	2,4	
2	Zaterdag vroege nachttakencombinatie (16.30 - 00.45 uur)	8,6	5,0	4,9 (8,6 - 3,7)
3a	Zaterdag eerste nachttaak (22.45 - 03.00 uur)	4,9	2,9	
3b	Zaterdag tweede nachttaak (03.30 - 07.00 uur)	4,0	2,4	
3	Zaterdag late nachttakencombinatie (22.45 - 07.00 uur)	8,9	5,3	5,2 (8,9 - 3,7)
4a	Zon-/feestdag ochtendtaak (07.30 - 11.45 uur)	4,0	2,0	
4b	Zon-/feestdag middagtaak (12.30 - 16.00 uur)	3,3	1,7	
4	Zon-/feestdag takencombinatie (07.30 - 16.00 uur)	7,3	3,7	3,6 (7,3 - 3,7)
5a	Zon-/feestdag avondtaak A (16.30 - 20.45)	4,6	2,6	
5b	Zon-/feestdag eerste nachttaak A (21.15 - 00.45 uur)	4,0	2,4	
5	Zon-/feestdag vroege nachttakencombinatie (16.30 - 00.45 uur)	8,6	5,0	4,9 (8,6 - 3,7)
6a	Zon-/feestdag eerste nachttaak B (22.45 - 03.00 uur)	4,9	2,9	
6b	Zon-/feestdag tweede nachttaak (03.30 - 07.00 uur)	4,0	2,4	
6	Zon-/feestdag late nachttakencombinatie	8,9	5,3	5,2 (8,9 - 3,7)

Met inachtneming van het in de punten D, E en F ter zake bepaalde is ingeval van opkomen bovendien de opkomstvergoeding verschuldigd van 0,75% van het basismaandsalaris.

Artikel B13b: Betaling bij verschuiving op verplichte zaterdag

Bij verschuiving van de zaterdag van de dagdienst naar de avonddienst

1a	Zaterdag eerste avondtaak (16.30 - 20.45 uur)	1,4
1b	Zaterdag tweede avondtaak (20.45 - 00.45 uur)	1,4
1	Zaterdag avonddienst (16.30 - 00.45 uur)	2,8

Met inachtneming van het in de punten D, E en F in artikel B13a ter zake bepaalde is ingeval van opkomen bovendien de opkomstvergoeding verschuldigd van 0,75% van het basismaandsalaris.

Artikel B14: Betaling overwerk

I Verlenging van de taak en/of arbeidsduur.

1. Betaling voorbereidend werk.

Indien krachtens het bepaalde in artikel B8 lid 1 verlenging van de arbeidsduur in een etmaal plaats heeft, is aan de betrokken werknemer per uur een vergoeding verschuldigd op basis van 0,48% van het basismaandsalaris, met afrekening per half uur, waarbij de verlenging vóór en/of na de normale arbeidstijd wordt bijeengeteld.

2. Betaling voor effectief overwerk.

Onder overwerk, zoals bedoeld in de artikel B8, te verstaan arbeid direct aansluitend op of voorafgaand aan een taak respectievelijk takencombinatie. Per gewerkt uur is een percentage van het basismaandsalaris verschuldigd als onderstaand aangegeven.

a Overwerk aansluitend op of voorafgaand aan een taak respectievelijk takencombinatie buiten de arbeidsweek en op feestdagen	% van het basismaandsalaris
<ul style="list-style-type: none"> • Voor of na de dagdienst • Voor of na avond- of nachttaak • Voor of na de dagdienst op zaterdag • Na de vrijdag-nachttaak 	0,78% per uur 1,05% per uur 1,14% per uur 1,32% per uur
b Overwerk aansluitend op of voorafgaand aan een taak respectievelijk takencombinatie buiten de arbeidsweek en op feestdagen	% van het basismaandsalaris
<ul style="list-style-type: none"> • Voor of na de dagdienst op zaterdag • Voor of na de avond- of nachttaak op zaterdag, zon- of feestdag • Voor of na de ochtend of middagtaak op zon- of feestdag 	1,14% per uur 1,65% per uur 1,38% per uur

Bij verlenging met 1¼ of 1½ uur, wordt per half uur afgerekend; in alle andere gevallen per uur.

II Open- en dichtleggen der luiken, en dergelijke.

Heeft de verlenging plaats voor werkzaamheden als bedoeld in artikel B8 lid 2, sub d, dan wordt hiervoor totaal vergoed één gewerkt uur zoals geregeld onder punt 1 van dit artikel.

Artikel B15: Vergoeding voor beschikbaar houden in weekeinde

Werknemers, die uiterlijk op vrijdag de aanzegging krijgen zich beschikbaar te houden voor arbeid na 16.00 uur op zaterdag, dienen op een aan te geven tijdstip op zaterdag tussen 11.00 en 13.00 uur telefonisch instructies te vragen. Worden zij niet tewerkgesteld, dan is aan de vrijwilligers een vergoeding verschuldigd van 0,9% van het basismaandsalaris. De vergoeding is eveneens verschuldigd wanneer dergelijke werknemers worden besteld voor werk in één der taken of takencombinaties tussen zaterdagmiddag 16.30 uur en maandagochtend 07.00 uur. Voor degenen die volgens rooster tot arbeid op zaterdag gehouden zijn, geldt de beloning zoals in artikel B12 en B13 is geregeld.

Artikel B16: Inhouding bij verzuim

- a Verzuim voor eigen rekening bij een gedeelte van één dag. Per in te houden uur 0,48% van het basismaandsalaris.
- b Verzuim voor eigen rekening bij één of meer hele dagen. Per in te houden dag: 1 : 21¼ van het basismaandsalaris, met dien verstande dat bij een volle kalendermaand afwezigheid geen betaling plaats vindt.

Artikel B17: Arbeid op stroom

Bij arbeid op stroom zullen de werknemers een kwartier vóór de aanvang van de arbeidstijd op de plaats van het vertrek aanwezig dienen te zijn; zij zullen een kwartier ná het einde van de werktijd weer op de wal worden afgezet. Bij overschrijding zal voor de extra tijd een vergoeding worden toegekend, te baseren op 0,48% van het basismaandsalaris per uur en af te rekenen per half uur.

HOOFDSTUK III: OVERIGE SPECIFIEKE ARTIKELEN

Artikel B18: Voorzieningen voor buitenpersoneel vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd

De werknemers op wie deze cao van toepassing is, kunnen maximaal 5 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd op hun verzoek in aanmerking komen voor de navolgende voorzieningen:

- a. Vrijstelling van bepaalde werkzaamheden op aanbeveling van de bedrijfsarts maximaal 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd;
- b. Vrijstelling van zaterdagarbeid maximaal 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd met behoud van pensioenaanspraken over 13 zaterdagen per jaar van elk 3,47 % van het basismaandsalaris, waarbij de toekenning van roosterdagen volgens artikel B 5 zal geschieden;
- c. Vrijstelling van nachtwerk maximaal 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd met behoud van pensioenaanspraken over de toeslag voor 3 maanden nachtarbeid zijnde het schemapercentage ad 26,31% van het basismaandsalaris.
- d. Voor werknemers die één jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd zitten, één dag per week minder werken met behoud van salaris over deze vrije dag en behoud van pensioenaanspraken als genoemd onder lid b. De vrije dag in overleg met de werkgever te bepalen.

De punten a tot en met d vormen één geheel.

Artikel B19: Ploegsterkte

1. In beginsel is basisploegsterkte bij conventionele behandeling van een zeeschip 10 man, ongerekend de reepgast.
2. Hiervan uitgaande wordt de ploegsterkte in overleg tussen toezichthouder en reepgast vastgesteld, rekening houdende met de werksituatie, namelijk:
 - a. de grootte en type van zeeschip of coaster, aard van de lading en de te verrichten werkzaamheden;
 - b. de beschikbare hulpmiddelen respectievelijk de toegepaste mechanisatie;
 - c) de plaats waarin/waaruit de goederen moeten worden verwerkt;
 - d) bij het conventionele laden of lossen van wagons, lichters en dekschuiten zullen als basis 4 man worden ingezet, exclusief de aan- of afpikkers, controleurs, heftruckchauffeurs, en dergelijke.
3. Voor veel voorkomende identieke situaties kan een richtlijn worden opgesteld, welke de goedkeuring van de OR/PVT behoeft en alsdan een onderdeel van deze overeenkomst wordt geacht te zijn.
4. CAO-partijen belasten zich met:
 - a) het adviseren ter zake van de overleg- en geschillenprocedure in de onderneming;
 - b) de behandeling van geschillen welke in het overleg in de onderneming niet tot oplossing zijn gebracht; zij brengen in dat geval bindend advies uit.

Artikel B20: Jubileumuitkering

Bij het bereiken van 25 dienstjaren, ontvangt de werknemer een jubileumgratificatie van één maal het bruto maandsalaris. Werknemer kan ervoor kiezen om bij het bereiken van 35 of 40 dienstjaren een jubileumgratificatie van één maal het bruto maandsalaris uit te laten keren. De uitkering is bruto en wordt, rekening houdend met eventuele fiscale vrijstellingen, uitbetaald onder aftrek van de wettelijke inhoudingen.

Artikel B21: Toeslag instructeur

Een instructeur is een werknemer die incidenteel gedurende een bepaalde tijd één of meerdere mensen instrueert. Gedurende de werkzaamheden als instructeur ontvangt de werknemer een vergoeding van € 9,25 per dag. Daar waar gunstiger regelingen zijn blijven deze gehandhaafd. Het voorgaande heeft geen betrekking op werknemers die permanent als mentor/instructeur tewerk zijn gesteld en als zodanig worden betaald.

AFDELING C: SPECIFIEKE ARTIKELEN TECHNISCH PERSONEEL

Artikel C1: Specifieke definities

1. Onder "technisch personeel" wordt in deze overeenkomst verstaan: alle werknemers die werkzaam zijn in onderhouds- en reparatieafdelingen op basis van de normen c.q. kwaliteiten zoals weergegeven in bijlage B4. In overleg tussen partijen kunnen in deze loongroep- en functie-indeling veranderingen worden aangebracht.
2. Deze overeenkomst is van kracht voor de leden van ondergetekenden ter ener zijde en voor het technisch personeel in dienst van die leden. Het laatstbedoelde personeel kan geen rechten ontleen aan loon- en arbeidsvoorwaarden, welke zijn gebaseerd op enige andere collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel C2: Vergoeding studiekosten

Mits in het belang van het bedrijf, zullen de studiekosten worden vergoed na het behalen van het diploma. Ingeval van ontslag binnen één jaar dienen de studiekosten, overeenkomstig de getroffen bedrijfsregeling, pro rata te worden terugbetaald. Bestaande – betere – regelingen blijven van kracht.

Artikel C3: Toeslag hoogspanningsschakelbevoegdheid

Aan bij werkgever in dienst zijnde elektromonteurs die hoogspanningsschakelbevoegd zijn en als zodanig (extern) bij de bevoegde instantie geregistreerd zijn, zal een vergoeding worden toegekend van € 23,78 per maand.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt, per pagina geparafeerd en op de laatste pagina tevens ondertekend, te Amsterdam op 25 februari 2026.



Verenigd Cargadoorskantoor B.V.
De heer J. Brauns



FNV Havens
Mevrouw A. Hajjari