

Collectieve arbeidsovereenkomst  
Redwave PTO BV – steigeroperators  
1 januari 2022 tot en met 31 december 2025



## Inhoud

Definities cao .....	3
Artikel 1 Standaard cao .....	4
Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever .....	4
Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen .....	4
Artikel 4 Algemene verplichtingen van de medewerker .....	4
Artikel 5 Dienstverband .....	5
Artikel 6 Transitievergoeding / WW- of WGA-reparatie .....	5
Artikel 7 Dienstrooster .....	5
Artikel 8 Salarisregeling .....	6
Artikel 9 Toeslagen .....	6
Artikel 10 Toeslag overwerk / extra dienst / feestdagen .....	6
Artikel 11 Vakantiebijslag .....	7
Artikel 12 Jubileumuitkering .....	7
Artikel 13 Verlofregeling .....	8
Artikel 14 Bijzonder verlof .....	8
Artikel 15 Pensioenregeling .....	8
Artikel 16 Reiskostenregeling .....	9
Artikel 17 Feestdagen .....	9
Artikel 18 Ziekte en arbeidsongeschiktheid .....	9
Artikel 19 Opleidingen .....	10
Artikel 20 Veiligheid en milieu .....	11
Artikel 21 Faciliteiten vakverenigingen .....	11
Artikel 22 Duur, opzegging, wijziging en verlenging van de cao .....	12
Artikel 23 Geschillen .....	12
Artikel 24 Hardheid clause .....	13
Bijlage 1 Salarisschalen per 1 juli 2022 .....	15
Bijlage 2 Functieklassen .....	15
Bijlage 3 Seniorenfitregeling .....	16

## Definities cao

In deze cao wordt een aantal termen gebruikt dat hieronder wordt toegelicht.

Werkgever	Redwave PTO BV
Vakvereniging	FNV Havens
Medewerker	de persoon in dienst van werkgever, die met betrekking tot de in deze cao vermelde bepalingen als medewerker wordt beschouwd, ingedeeld in de functieklassen van A tot en met E zoals in Bijlage 2.
Dienst	een aaneengesloten periode, waarin volgende het dienstrooster wordt gewerkt, exclusief de vastgestelde pauzes.
Dienstrooster	een regeling die aangeeft op welke tijdstippen bepaalde groepen medewerkers hun werkzaamheden aanvangen, eventueel onderbreken en beëindigen.
Arbeidstijd	de tijd gedurende welke de medewerker zijn werkzaamheden uitvoert.
Dienstverband	de duur van de arbeidsovereenkomst.
Deeltijd	de bij de schriftelijke overeenkomst met de werkgever vastgestelde arbeidstijd, welke dagelijks of wekelijks minder bedraagt dan voltijd en waarvoor een beloning naar evenredigheid wordt vastgesteld op basis van de salarisschaal.
Dag	een kalenderdag (van 23.00 uur tot 23.00 uur)
Week	een tijdvak van 7 dagen.
Maand	een kalendermaand.
Functieclassificatie	het bij werkgever van toepassing zijnde systeem, gebaseerd op indeling van functies in de functieklassen met daaraan gekoppelde salarisklassen.
Functieklasse	een groep van functies, die volgende dezelfde salarisklasse beloond wordt.
Basis maandsalaris	het bruto maandsalaris, zonder toeslagen, zoals voor de medewerker is vastgesteld op basis van de van toepassing zijnde salarisklasse, conform Bijlage 1 van deze cao.
Basis maandinkomen	het bruto maandsalaris, vermeerderd met eventuele toeslagen, zoals voor de medewerker is vastgesteld op basis van de van toepassing zijnde salarisklasse, conform Bijlage 1 van deze cao.
Uurloon	uurloon en daarmee basis voor overwerk betalingen, wordt als volgt berekend: uren per week x 13/3.
Partner	diegene waarmee de medewerker gehuwd is, dan wel waarmee de medewerker een wettelijk geregistreerde partnerrelatie heeft, dan wel waarmee de medewerker een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst heeft.
PVT of OR	personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad.

## Artikel 1 Standaard cao

Deze cao is een standaard cao. Dat betekent dat op generlei wijze mag worden afgeweken van de bepalingen die in deze cao zijn opgenomen, tenzij dit expliciet in de cao is vermeld. Ten aanzien van arbeidsvoorwaarden die niet in de cao zijn geregeld of vastgelegd, geldt dat geen regelingen zullen worden getroffen anders dan in overleg met de als partij bij deze cao betrokken vakbonden. Eventuele aanvullingen op of wijzigingen van deze cao gaan in, zodra deze door alle cao partijen zijn ondertekend, aan de cao zijn gehecht en bekend zijn gemaakt aan de medewerkers op wie de cao van toepassing is c.q. aan de leden van de vakbonden die partij zijn bij de cao. De werkingssfeer van de cao geldt voor alle medewerkers in dienst van de werkgever die een functie vervullen uit het functieraster (bijlage 2).

## Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever hanteert geen voorwaarden in strijd met de bepalingen van deze cao.
2. De werkgever verklaart deze cao van toepassing in de individuele arbeidsovereenkomst met een medewerker en overhandigt een exemplaar van de geldende cao.
3. De werkgever verbindt zich gedurende de duur van de cao om geen uitsluiting toe te passen, noch de toepassing daarvan te bevorderen.
4. De werkgever verbindt zich geen actie te voeren of te bevorderen welke ten doel heeft deze cao te wijzigen, op een andere wijze dan in deze cao beschreven.
5. De werkgever verbindt zich de OR te laten functioneren conform de wet.

## Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

De vakverenigingen verbinden zich te zullen bevorderen dat hun leden het in deze cao bepaalde zullen nakomen.

## Artikel 4 Algemene verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker is gehouden om bij het aangaan van het dienstverband een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarvan deze cao een onderdeel vormt.
2. De medewerker is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed medewerker te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De medewerker zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
3. De medewerker is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De medewerker is gehouden om over te gaan naar iedere dienst die door de werkgever noodzakelijk wordt geacht, indien het bedrijfsbelang dit eist. De overgang dient te geschieden naar redelijkheid, met instemming van de medewerkers, met inachtneming van wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao.
5. De medewerker zal zich voor wat betreft zijn arbeid en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
6. De medewerker die op fulltime basis voor werkgever werkzaam is mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever geen nevenwerkzaamheden verrichten. Werkgever zal in beginsel schriftelijke toestemming voor betaalde nevenwerkzaamheden verlenen, tenzij er een gerede kans bestaat dat deze nevenwerkzaamheden de belangen van werkgever kunnen schaden.
7. De medewerker is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, waaronder informatie over de inrichting van het bedrijf, de klanten, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt, met in achtneming van jurisprudentie en wetgeving, ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

## Artikel 5 Dienstverband

1. Een voltijd dienstverband is gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week tenzij medewerker (een periode) werkt in een vijf ploegen volcontinuidienst. Dan geldt (voor die periode) een aangepaste arbeidsduur van 33,6 uur per week.
2. Indien de arbeidstijd van een individuele arbeidsovereenkomst lager is dan een voltijd dienstverband, spreken we van een deeltijd dienstverband, waarvoor de bepalingen in deze cao evenredig worden toegepast.
3. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker eindigt op de eerste dag van de maand waarin de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. De arbeidsovereenkomst dient door de werkgever of de medewerker tegen het einde van de maand te worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

## Artikel 6 Transitievergoeding / WW- of WGA-reparatie

1. Indien de arbeidsovereenkomst van een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de looptijd van deze cao op initiatief van werkgever door (1) opzegging door werkgever, (2) ontbinding of (3) met wederzijds goedvinden eindigt wegens redenen als omschreven in artikel 7:669 lid 3 sub a BW, dan kent werkgever de medewerker een ontslagvergoeding toe bij uitdiensttreding, behoudens bij disfunctioneren of diefstal. Deze ontslagvergoeding bedraagt op basis van een fulltime dienstverband €6.000,00 bruto per dienstjaar, inclusief vooraf daartoe overeengekomen WW-reparatie en exclusief scholingen en mobiliteit. Deze budgetten komen in een collectieve pot van werkgever en worden, in samenspraak met de vakbonden, beschikbaar gesteld aan betrokken medewerkers. Bij een parttime dienstverband worden bovengenoemde bedragen pro rata uitgekeerd c.q. beschikbaar gesteld. Indien en voor zover medewerker recht heeft op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in de ontslagvergoeding. Cumulatie van de ontslagvergoeding en de transitievergoeding is derhalve uitgesloten.
2. WW-reparatie. Werkgever zal ten behoeve van de reparatie WW de transitievergoeding van €6.000,00 aanpassen naar €6.500,00 per dienstjaar. Daar waar medewerkers vrijwillig verzekerd zijn voor de WGA Basis (35-80%) zal werkgever het surplus van de WGA loongerelateerde uitkering voor haar rekening nemen.
3. Het dienstverband met de medewerker die twee jaar ziekengeld heeft genoten kan worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen ten aanzien van de transitievergoeding.
4. Indien de medewerker een aanbod van werkgever tot (her)plaatsing in een passende functie binnen werkgever of een aan werkgever gelieerde onderneming weigert, kan werkgever met onmiddellijke ingang de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven met inachtneming van de wettelijke bepalingen ten aanzien van de transitievergoeding.
5. Niet korten. Als de overheid besluit dat het in mindering brengen van kosten mogelijk is, zal werkgever in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Deze afspraak betreft kosten die door werkgever zijn gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in de meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitievergoedingen dan wel uitkeringen op basis van de kantonrechter formule al dan niet exact afgeleid hiervan. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of OR afspraak worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waar onder transitievergoedingen).

## Artikel 7 Dienstrooster

1. Medewerkers met een semi continuooster werken 40 uur per week.
2. Medewerkers in een vijf ploegen volcontinuooster in een voltijd dienstverband werken 33,6 uur per week.

3. Medewerkers met een voltijd arbeidsovereenkomst als flexerator, slingeraar en slingeraar + werken 33,6 uur per week zonder vast rooster en zonder vaste werktijden op één locatie (flexerator) op twee of drie locaties (slingeraar) of op vier, vijf of zes locaties (slingeraar +).
4. Of de roostertijden welke gelden bij het inlenende bedrijf.

## Artikel 8 Salarisregeling en Automatische Prijs Compensatie (APC)

1. De binnen werkgever bestaande functies zijn ingedeeld in vijf salarisgroepen die samen de salaristabel vormen (bijlage 1) die correspondeert met de functies in het overzicht functieklassen.
2. De werkgever zal, uitgaande van de consumentenprijsindex, alle huishoudens, afgeleid, halfjaarlijks in de maanden januari (referteperiode april tot oktober) en juli (referteperiode oktober tot april) de basis maandsalarissen en de salaristabel procentueel verhogen, met twee cijfers achter de komma. Mocht de inflatie op een moment negatief zijn, dan is er geen sprake van een loonsverhoging op basis APC
3. Per 1 januari 2024 wordt de referteperiode van de APC aangepast zodat de basis maandsalarissen en de salaristabel jaarlijks conform APC worden aangepast volgens referteperiode oktober-oktober (in plaats van april-oktober). In juli 2023 zal derhalve voor de eerste keer geen halfjaarlijkse aanpassing plaatsvinden.
4. In geval van een promotie naar een hogere functie zal de werkgever de medewerker in de voor de nieuwe functie van toepassing zijnde salarisgroep inschalen en als deze het toelaat zal het basis maandsalaris met minimaal 2,5% worden verhoogd.
5. De basis maandsalarissen worden jaarlijks op 1 januari met 1,75% verhoogd (voor het eerst op 1 januari 2023) onverlet APC.
6. Een negatieve inflatie mag in mindering worden gebracht op de eerstvolgende verhoging, mits dit niet leidt tot kortingen op salaris.

## Artikel 9 Toeslagen

1. Het salaris wordt geacht de beloning te zijn voor de functie vervulling gedurende een maand.
2. De onregelmatigheidstoeslag voor de semicontinudienst is 13% en voor de volcontinudienst is 30%.
3. Flexerators, slingeraars en slingeraars + werken zonder vast rooster en zonder vaste werktijden op één locatie (flexerator), op twee of drie locaties (slingeraar) of op vier, vijf of zes locaties (slingeraar +).

Functie	Toeslagen
Flexerator	€ 150,- bruto per maand
Slingeraar	€ 300,- bruto per maand
Slingeraar +	€ 450,- bruto per maand

4. De medewerker die op eigen verzoek of wegens aangetoonde onbekwaamheid wordt overgeplaatst van een onregelmatige dienst naar een andere dienst met minder of geen onregelmatigheidstoeslag ontvangt met ingang van de datum van overplaatsing de betaling volgens de dan geldende dienst.

## Artikel 10 Toeslag overwerk / extra dienst / feestdagen

1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidstijd volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk. Een incidentele overschrijding van de dienstitijd tot een half uur, bedoeld voor het afmaken van werkzaamheden, wordt geacht deel uit te maken van de dienstitijd.

2. Per gewerkt overuur ontvangt de medewerker het uur salaris. Daarnaast ontvangt de medewerker per gewerkt overuur een toeslagpercentage op het uur salaris.
3. De medewerker kan tot een totaal van maximaal 80 uur een keuze maken voor tijd-voor-tijd dan wel uitkering in geld; alle uren hierboven zullen worden uitbetaald.

<b>Tabel 1 overwerktoeslag</b>		
	Operator – semicontinu	Operator – volcontinu
Op ma-vrij	140% van het uur salaris	165% van het uur salaris
Op Za, zo en erkende feestdagen	200% van het uur salaris	200% van het uur salaris

<b>Tabel 2 overwerktoeslag</b>	
	Flexerators, slingeraars en slingeraars +
Tijdens dag-, avond-, nacht- en weekenddiensten	165% van het uur salaris
Tijdens feestdagen of indien minder dan 3 weekenddagen vrij	190% van het uur salaris

<b>Tabel 3 Feestdagtoeslag</b>	
Binnen het vaste rooster op een erkende feestdag (art 17 cao)	190% van het uur salaris per gewerkt uur

4. Medewerkers die in opdracht van de werkgever 4 uur langer moeten werken of 4 uur eerder moeten beginnen dan hun geplande dienstrooster, hebben recht op een maaltijdvergoeding van € 15,00. Dit is inclusief twee drankjes.
5. Verschoven dienst: de werkgever mag de diensten van een medewerker, met instemming van de medewerker en op de dag waarop de dienst moet worden uitgevoerd, verschuiven. Een ochtend- of middagdienst die naar de nacht wordt verschoven, wordt uitbetaald met een toeslag van 50%. En een nacht-, middag- of ochtenddienst die naar een middag- of ochtenddienst wordt verschoven, wordt uitbetaald met een toeslag van 25%. Deze toeslagen gelden niet voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst als flexerator, slingeraar of slingeraar +.
6. Een medewerker die het dienstrooster van een slingeraar of slingeraar + draait en die korter dan vier uur voor aanvang van de dienst wordt opgeroepen (short notice oproep) krijgt een toeslag van 25% op die dienst.
7. Als veilig werken door een medewerker leidt tot een geldelijke beloning vanuit VGWM-programma's van opdrachtgevers mogen deze extra aan de medewerker worden uitbetaald, aanvullend op de bepalingen die in deze CAO zijn opgenomen.

## Artikel 11 Vakantiebijslag

In de maand mei ontvangt de medewerker een bruto vakantiebijslag van 8,33% van het geldende jaarsalaris. De aanspraak op vakantiebijslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst in de periode van 1 juni tot en met 31 mei.

## Artikel 12 Jubileumuitkering

10 jaar in dienst	Bruto vergoeding van 25% van het maandsalaris
15 jaar in dienst	Bruto vergoeding van 50% van het maandsalaris
20 jaar in dienst	Bruto vergoeding van één maandsalaris
25 jaar in dienst	Netto vergoeding van één maandsalaris plus een halve maand bruto
30 jaar in dienst	Bruto vergoeding van twee maandsalarissen
35 jaar in dienst	Bruto vergoeding van twee en een half maandsalarissen
40 jaar in dienst	Netto vergoeding van één maandsalaris plus bruto vergoeding van twee maandsalarissen

Indien de belastingvoorschriften wijzigen, wordt bovengenoemde regeling dienovereenkomstig aangepast.

## Artikel 13 Verlofregeling

1. De medewerker met een voltijd dienstverband verwerft over ieder jaar, waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidstijd recht op loon heeft gehad 20 wettelijke en vijf bovenwettelijke verlofdagen. De medewerker met een deeltijd dienstverband heeft verlofaanspraak naar evenredigheid. Het verlofjaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De medewerker kan aanspraak doen op een aaneengesloten verlof van drie weken, of in geval van volcontinuïdient of een flexerator, slingeraar en slingeraar +, op een aaneengesloten verlof van twee werkcycli. Het tijdstip van het aaneengesloten verlof wordt in beginsel door de werkgever overeenkomstig de wens van de medewerker vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
3. Bovenwettelijke verlofuren die niet zijn opgenomen, verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De werkgever heeft de mogelijkheid om in overleg te treden met de medewerker op het moment dat er sprake is van een verlofstuwmeer.
4. Medewerkers dienen jaarlijks hun wettelijke verlofdagen (20, bij een fulltime dienstverband) op te nemen; zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de wettelijke dagen zijn opgebouwd, vervallen de wettelijke dagen die niet opgenomen zijn.

## Artikel 14 Bijzonder verlof

In de volgende gevallen wordt aan de medewerker bijzonder verlof met behoud van het basismaandsalaris verleend:

- Overlijden partner of kind 2 dagen
- Overlijden ouders of schoonouders, broer of zus 2 dagen
- Huwelijk of geregistreerd partnerschap van de medewerker 1 dag
- Huwelijk of geregistreerd partnerschap van een ouder, schoonouder, kind, kleinkind, broer, zus, zwager of schoonzus 1 dag
- Overlijden van een grootouder, kleinkind, schoonzoon, Schoondochter, zwager of schoonzus 1 dag
- 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de medewerker 1 dag
- 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of van de ouders van de levenspartner 1 dag

## Artikel 15 Pensioenregeling

1. Medewerkers worden na afloop van de proeftijd aangemeld als deelnemer in de bij werkgever geldende pensioenregeling, conform het pensioenreglement. Voor medewerkers in dienst geldt een eigen bijdrage van 3,15% van de pensioengrondslag.
2. Medewerkers zijn tijdens hun dienstverband gerechtigd binnen de gestelde fiscale grenzen van de Wet op de Loonbelasting vrijwillig bij te sparen. Werkgever zal bij een dergelijke keuze tot 2% van de pensioengrondslag de helft daarin bijdragen. De pensioenrichtleeftijd van deze bij spaarpremie is gelijk aan de basisregeling en is op dit moment 68 jaar. Op individuele basis is het vervroegen van deze leeftijd mogelijk.
3. Seniorenfitregeling.  
Medewerkers kunnen vanaf vijf jaar vóór hun AOW-gerechtigde leeftijd gedurende minimaal zes maanden en maximaal twee jaar één dag minder gaan werken (80%) met behoud van 90% salaris/vakantiebijslag en 100% pensioenopbouw. De deelname is geheel vrijwillig. Na afloop van de deelname aan de seniorenfitregeling eindigt het dienstverband. De begindatum



van deelname aan de seniorenfitregeling moet minimaal twee jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd liggen. Voor de medewerker die gebruik maakt van de seniorenfitregeling wordt er een eenmalige stimuleringsuitkering van € 15.000,00 bruto beschikbaar gesteld. Deze uitkering wordt rechtstreeks aan de medewerker uitbetaald in de laatste maand waarin de medewerker van de seniorenfitregeling gebruik maakt. De overige spelregels en criteria die hier van toepassing zijn staan in de bijlage 3.

## Artikel 16 Reiskostenregeling

1. De medewerker die met eigen vervoer woon-werkverkeer reist, ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten. De tegemoetkoming is afgeleid van de belastingvrij te verstrekken vaste reiskostenvergoeding bij gebruik van de eigen vervoer zoals in wet- en regelgeving wordt vastgesteld: € 0,19 per km.
2. De berekening en vaststelling van de afstand van woonplaats naar de standplaats wordt gemaakt met behulp van een door Werkgever aan te wijzen, gangbare routeplanner waarbij de snelste route wordt gebruikt. Voor medewerkers die buiten Nederland wonen worden de kilometers woon-werkverkeer vergoed vanaf de Nederlandse grens naar de standplaats.
3. In geval van ziekte of een andere vorm van afwezigheid wordt de tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer stopgezet.
4. Medewerker noteert de gereden kilometers voor woon-werkverkeer per dag in het tijdsregistratiesysteem. De uitbetaling zal geschieden bij de loonbetaling volgend op de loonperiode waarin de onkosten zijn gemaakt.
5. Vervoerskosten die de medewerker maakt als hij in opdracht van de werkgever elders opleiding, cursus of training verricht, kunnen in het tijdsregistratiesysteem worden gedeclareerd tegen dezelfde vergoeding per km als in lid 1 van dit artikel is vermeld.
6. De werkgever vergoed geen schade aan de auto die ontstaat wanneer de auto ten behoeve van woon-werkverkeer of dienstreizen wordt gebruikt. De medewerker dient de auto zelf te verzekeren. Het eigen risico, een eventuele terugval in no-claim en bekeuringen worden niet vergoed.

## Artikel 17 Feestdagen

Erkende feestdagen zijn:

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

## Artikel 18 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Werkgever en medewerker dienen zich beiden in te spannen in het geval de medewerker arbeidsongeschikt is en te handelen conform de hiervoor geldende regeling van de werkgever.

1. Bij ziekte dient de medewerker alles in het werk te stellen om zijn herstel te bevorderen. De medewerker dient zich te onthouden van activiteiten die het herstel belemmeren. De medewerker dient zich binnen een redelijke termijn onder behandeling van een arts te stellen mee te werken aan activiteiten die bijdragen aan een zo spoedig mogelijk herstel.
2. Gedurende de periode waarover, vanwege arbeidsongeschiktheid, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, wordt aan medewerker ziekingeld betaald conform navolgend schema:
  - a. maand 1 tot en met 3: 100% van het brutosalaris
  - b. maand 4 tot en met 12: 70% van het brutosalaris + 30% aanvulling bij re-integratie in eigen of aangepast werk
  - c. maand 13 tot en met 24: 100% van het brutosalaris

3. Doorbetaling van het maandinkomen betreft bij een onafgebroken periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid maximaal een periode van 104 weken.
4. Op het moment dat de medewerker zijn re-integratie traject heeft afgerond door volledige hervatting in zijn oorspronkelijke functie en dienstrooster, eindigt de doorbetaling zoals in punt 2 genoemd. Vanaf dit moment wordt het maandinkomen betaald dat bij de betreffende functie hoort.
5. Indien de medewerker, na afronding van zijn re-integratie traject zijn werkzaamheden hervat in een andere of aangepaste functie, wordt het maandinkomen betaald dat bij de nieuwe functie en bij het dienstrooster hoort, waarin betreffende medewerker werkzaam is. Een eventuele WGA-uitkering zal hierop in mindering worden gebracht. Het niet toekennen van een uitkering of een eventuele korting of verlaging van een (wettelijke) uitkering die door toedoen van de medewerker is veroorzaakt, wordt niet gecompenseerd door werkgever.
6. Indien een medewerker extern wordt gere-integreerd, wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Indien dit vaste dienstverband niet of niet direct aan medewerker wordt aangeboden, dan kan externe re-integratie plaatsvinden op basis van een tijdelijk dienstverband.
7. Werkgever kan de doorbetaling tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of re-integratie stopzetten indien de betreffende medewerker de voorschriften van werkgever of van het uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen bedrijfsarts en re-integratiebedrijf) niet naleeft. Werkgever zal voordat hij hiertoe overgaat, de betreffende medewerker waarschuwen en horen.
8. Werkgever voert een gedegen en up to date verzuimbeleid. Een zo goed en spoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in het belang van de medewerker als van de werkgever. Werkgever en medewerkers verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie na te leven. Zowel werkgever als medewerker nemen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid voor alle re-integratie activiteiten. Werkgever zal, in het geval een medewerker arbeidsongeschikt en uiteindelijke gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard, ernaar streven dat hij zijn verdiencapaciteit kan blijven benutten binnen of buiten het bedrijf. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel re-integratie in een andere functie of met een ander takenpakket. Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratietraject buiten de onderneming worden gestart, eventueel met behulp van een re-integratiebedrijf.
9. Voor alle medewerkers is een ongevallenverzekering afgesloten, waarvoor de werkgever de premie betaalt. Deze verzekering geeft een dekking van 24 uur per dag, zeven dagen per week. Medewerkers zijn uitsluitend verzekerd tijdens werkzaamheden voor werkgever, alsmede tijdens de daarbij opgebouwde verlofperiode. Ook medewerkers die voor aanvang van het dienstverband al een training volgen zijn op die dagen verzekerd. Een uitkering wordt verstrekt bij blijvende invaliditeit en overlijden, conform de polisvoorwaarden. Van medewerker wordt gevraagd om informatie over zijn invaliditeit te verstrekken aan de tussenpersoon die het ongeval in behandeling heeft. Middels deze verzekering en de eventueel daaruit voortvloeiende uitkering is tevens aan de wettelijke verplichtingen voldaan.

## Artikel 19 Opleidingen

1. Bij een functie gebonden opleiding vergoedt de werkgever de noodzakelijke uitgaven in verband met de opleiding, zoals inschrijfgeld, lesgeld, examengeld, verplicht voorgeschreven literatuur en reiskosten. Tussen werkgever en medewerker kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt met betrekking tot de onderwijstijd, reistijd en/of examens indien deze deels binnen vrije- en/of werktijd plaatsvinden. De medewerker krijgt maximaal twee examenkansen vergoed. Extra examenkansen of extra kosten met betrekking tot de voortzetting van de studie zijn voor rekening van de medewerker.

2. De werkgever kent faciliteiten toe als een medewerker een niet functie gebonden opleiding wil volgen die overeenkomt met het bedrijfsbelang en in het kader van een beoordelingsgesprek is afgesproken. Bij een langdurige of kostbare opleiding kan een bijdrage in tijd en/of geld worden verlangd van de medewerker. Dit wordt schriftelijk vastgelegd tussen werkgever en medewerker voordat met de opleiding wordt begonnen.
3. De medewerker betaalt de kosten van zowel de functie gebonden als de niet functie gebonden opleiding terug indien sprake is van onvoldoende vordering, stoppen met de studie of het verlaten van het bedrijf binnen twee jaren na afronding van de opleiding. Indien de medewerker binnen één jaar na beëindiging van de studie het bedrijf verlaat dient hij 100% van alle kosten terug te betalen. Na één jaar dient de medewerker 50% van alle kosten terug te betalen. Lopende opleidingen worden bij uitdiensttreding volledig verrekend.
4. Ten behoeve van instructie kent werkgever per jaar drie terugkomdagen die in het salaris zijn inbegrepen; indien in een kalenderjaar alle drie deze dagen zijn verbruikt en er is behoefte aan een vierde of meer, dan wordt voor deze dagen boven drie 100% van het basis uurloon uitbetaald.

## Artikel 20 Veiligheid en milieu

1. Aangezien bedrijfsveiligheid belangrijk is zullen de vakverenigingen al het mogelijke doen om de werkgever te steunen bij naleving van de veiligheidsvoorschriften en bij pogingen om de medewerker begrip voor veiligheid bij te brengen.
2. De medewerker is verplicht medewerking te verlenen aan het streven van de werkgever om een veilige werksituatie in het bedrijf te creëren en te handhaven. Hij is gehouden de veiligheidsvoorschriften na te leven en de door de werkgever daartoe ter beschikking gestelde beschermingsmiddelen en apparatuur te gebruiken en anderen daarop te wijzen.
3. De medewerker is verplicht medewerking te verlenen aan het streven van de werkgever om verontreiniging van het milieu te beperken en de voorschriften op dit gebied na te leven.
4. De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. Hij verstrekt de benodigde informatie en persoonlijke beschermingsmiddelen aan belanghebbenden of draagt er zorg voor dat deze in de directe omgeving en bij opdrachtgevers aanwezig zijn. De aan de medewerker verstrekte noodzakelijke veiligheidsmiddelen blijven eigendom van de werkgever.
5. De werkgever zal jaarlijks op basis van een te ontvangen factuur € 100,00 bruto per medewerker waarop deze cao van toepassing is, bijdragen aan de Stichting Veilige Haven. De werkgever verstrekt op verzoek een opgave van het aantal medewerkers per 1 januari van het kalenderjaar. Werkgever zal binnen de looptijd van de cao alle medewerkers het VCH laten halen. Werkgever stemt in dat het beheer van de veiligheidscertificaten (registratie) door de Stichting Veilige haven zal worden gevoerd. Tijdens de looptijd van de cao zullen alle medewerkers worden opgeleid voor het VCH.

## Artikel 21 Faciliteiten vakverenigingen

1. Aan de vakvereniging zal gelegenheid worden gegeven om in de onderneming hun werkzaamheden uit te oefenen. Tijdelijk kan een ruimte beschikbaar worden gesteld voor overleg tussen de vakvereniging en hun (kader) leden indien de werkgever hiervan tijdig een aankondiging ontvangt. Dit overleg zal zoveel mogelijk buiten werktijd plaatsvinden.
2. De werkgever stelt een aankondigingsbord beschikbaar voor de vakvereniging. Publicaties zullen ter kennis van de werkgever worden gebracht.
3. Aan een medewerker die lid is van de vakvereniging waarmee deze overeenkomst is aangegaan, kan vrijaf worden gegeven met behoud van salaris voor het deelnemen aan door de vakorganisaties georganiseerde congressen of cursussen. Het maximaal aantal werkdagen dat voor organisatieverlof per jaar voor het totaal van onder deze cao vallende medewerkers beschikbaar is, bedraagt 10 (tien) dagen. Organizatieverlof wordt toegekend met inachtneming van de volgende voorwaarden:

- a. Het toekennen van een of meerdere organisatieverlofdagen zal alleen geschieden op schriftelijke aanvraag van de betreffende vakvereniging onder opgave van de naam van de medewerker waarvoor het organisatieverlof wordt aangevraagd. Dit verlof dient minimaal 14 (veertien) dagen van tevoren te worden aangevraagd.
  - b. Een organisatieverlofdag kan slechts toegekend worden aan één georganiseerde medewerker per dienst hebbende ploeg, met dien verstande dat de werkzaamheden het moeten toelaten.
4. De werkgever zal jaarlijks op basis van een te ontvangen factuur een bedrag (€ 80,00) per medewerker overmaken aan de vakvereniging die partij is bij deze cao, als werkgeversbijdrage voor vorming en training.
  5. De werkgever zal haar medewerking verlenen aan de fiscale verrekening van de vakbondscontributie gedurende het lopende kalenderjaar. Werkgever zal in de werkkostenregeling het fiscale voordeel van de vakbondscontributie opnemen.

## Artikel 22 Duur, opzegging, wijziging en verlenging van de cao

1. Deze cao kent een looptijd van vier jaar, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025.
2. Voor het geval en voor zover tijdens de duur van deze overeenkomst in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van deze overeenkomsten ten aanzien van de voor de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, komen partijen overeen in gezamenlijk overleg na te gaan of en op welke wijze een voorziening zal kunnen worden getroffen om een en ander met inachtneming van de dan geldende spelregels te realiseren.
3. Indien geen der partijen de overeenkomst uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd van deze cao heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met één jaar te zijn verlengd. Opzegging geschiedt schriftelijk per brief of per e-mailbericht met lees- en ontvangstbevestiging.
4. Ingeval van buitengewone verandering in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, dan wel wijzigingen binnen het stelsel van sociale verzekeringen alsmede fiscale wetgeving, zijn partijen gerechtigd tijdens de looptijd van deze overeenkomst wijzigingen in deze overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien één maand nadat deze voorstellen door een partij schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd deze overeenkomst met inachtneming van één maand op te zeggen.

## Artikel 23 Geschillen

Ingeval van een geschil over de uitleg, toepassing en inachtneming van de overeenkomst tussen partijen zullen de bij het geschil betrokken partijen geen staking of uitsluiting toepassen, doch de weg volgen die hieronder is aangegeven. De bij het geschil betrokken partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij een rechter aanhangig maken, alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. De partij die naar aanleiding van een feit of omstandigheid van oordeel is dat de wederpartij de overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast of niet heeft nageleefd, zal aan de wederpartij schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Een verzoek als hiervoor bedoeld, ontvangen binnen één maand nadat het feit of de omstandigheid zich heeft voorgedaan, verplicht te partijen tot overleg over een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

## Artikel 24 Hardheidsclausule

Voor gevallen waarin toepassing van de cao zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, zullen cao partijen hierover overleg hebben om zo tot een aanvaardbare oplossing te komen. Het uitgangspunt van deze cao is dat de huidige medewerkers er niet op achteruit gaan.

Aldus overeenkomen en getekend op 30-08-2022

Namens Redwave PTO BV:



Mark R. Lander, CEO

Namens FNV Havens:



Chant van den Berg, Bestuurder

## Bijlage 1 Salarisschalen per 1 juli 2022

<b>Salarisschalen Redwave PTO BV per 1-7-2022</b>			
	<b>A</b>	basissalaris	€2.079,42 - €2.474,55
		schemasalaris	€2.703,25 - €3.216,92
	<b>B</b>	basissalaris	€2.159,96 - €2.964,27
		schemasalaris	€2.807,95 - €3.853,55
	<b>C</b>	basissalaris	€2.580,35 - €3.314,03
		schemasalaris	€3.354,46 - €4.308,24
	<b>D</b>	basissalaris	€2.825,57 - €3.477,79
		schemasalaris	€3.673,24 - €4.521,13
<b>E</b>	basissalaris	€3.289,37 - €3.898,88	
	schemasalaris	€4.276,18 - €5.068,54	

## Bijlage 2 Functieklassen

Schaal A	Leerling operator
Schaal B	Steiger operator (Vapro A en/of dat niveau)
Schaal C	Veld operator / Steiger operator (Vapro B en/of dat niveau, met ervaring)
Schaal D	Controlekamer operator (Vapro C en/of dat niveau)
Schaal E	Shift leader (Vapro C en/of dat niveau, met ervaring)

## Bijlage 3 Seniorenfitregeling

De seniorenfitregeling komt erop neer dat de medewerker de gelegenheid heeft om vanaf vijf jaar voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd gedurende minimaal zes maanden en maximaal twee jaar één dag per week minder te gaan werken met behoud van 90% van het salaris en de vakantiebijslag en 100% pensioenopbouw. De deelname is geheel vrijwillig; de uitgangspunten en spelregels zijn de volgende:

1. De medewerker kan deelnemen aan de seniorenfitregeling vanaf vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Eerder deelnemen is niet mogelijk; later deelnemen is wel toegestaan.
2. De medewerker neemt minimaal zes maanden en maximaal twee jaar deel aan de seniorenfitregeling, tenzij gedurende de periode waarin de regeling wordt genoten de AOW-gerechtigde leeftijd wordt verhoogd. In dat geval mag de medewerker ervoor kiezen om de deelname aan de seniorenfitregeling met die periode te verlengen teneinde om een pensioengat te voorkomen.
3. Voorafgaand aan deelname ondertekent de medewerker de seniorenfit-overeenkomst tussen werkgever en medewerker. In deze overeenkomst verklaren werkgever en medewerker dat de arbeidsrelatie via de senioren-fitovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd en verklaart de medewerker dat hij akkoord gaat met het reglement van de seniorenfitregeling zoals dat nu luidt en zoals dat in de toekomst zal luiden.
4. Na afloop van deelname aan de seniorenfitregeling eindigt het dienstverband. Het is deelnemer niet toegestaan tijdens zijn deelname aan de seniorenfitregeling elders een dienstverband aan te gaan.
5. De overeengekomen verminderde arbeidsduur geldt voor de gehele looptijd van de seniorenfit-deelname. Tussentijdse (tijdelijke) aanpassingen zijn niet toegestaan.
6. Een medewerker kan alleen van de regeling gebruik maken, indien deze medewerker tien jaar voorafgaand aan de start van deze regeling onafgebroken in dienst is geweest en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft.
7. Medewerker werkt niet over en bij het verschuiven van een dienst ontvangt medewerker geen extra toeslag.
8. Voorafgaand aan deelname moeten verplicht alle verlof en tvt-uren genuttigd zijn.
9. Medewerker blijft de volledige eigen pensioenbijdrage betalen alsof hij een volledig dienstverband heeft.
10. De opname van de fit-dag dient in principe een vaste dag per week te zijn. Het opsparen van seniorenfit-dagen is derhalve niet mogelijk.
11. Opbouw van vakantiedagen geschiedt naar rato van de arbeidsduur, dus 80%.
12. Vakantiebijslag wordt opgebouwd over het salaris, dus 90%.
13. Een eventuele jubileumuitkering wordt gebaseerd op het 100% salaris.
14. Reiskosten, autobijdrage en andere regelingen die van toepassing waren voorafgaand aan de deelname aan de seniorenfitregeling worden op basis van een parttime werksituatie berekend.
15. Deelname aan de seniorenfitregeling eindigt in ieder geval:
  - a. Uiterlijk 24 maanden (twee jaar) na aanvang van de deelname aan de seniorenfitregeling (behoudens de uitzondering zoals beschreven in lid 2 van dit artikel);
  - b. Op de laatste dag van de maand die vooraf gaat aan de maand waarin de deelnemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
  - c. Bij overlijden.
16. De medewerker die volledig arbeidsongeschikt is en op basis hiervan een volledige WIA-uitkering ontvangt, kan niet deelnemen aan de seniorenfitregeling.

