



Collectieve Arbeidsovereenkomst  
Kramer Terminal Services B.V.  
2023

# Inhoudsopgave

<b>DEFINITIES</b> .....	<b>3</b>
<b>HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST</b> .....	<b>4</b>
Artikel 1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst .....	4
Artikel 1.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden .....	4
Artikel 1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden .....	4
Artikel 1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode .....	4
Artikel 1.5 Reorganisatie van partijen .....	4
Artikel 1.6 Aantal CAO werknemers .....	5
Artikel 1.7 Halfjaarlijks overleg .....	5
Artikel 1.8 Geschillen .....	5
<b>HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN</b> .....	<b>6</b>
Artikel 2.1 Verplichtingen werkgever .....	6
Artikel 2.2 Verplichtingen vakorganisatie .....	6
Artikel 2.3 Verplichtingen werknemers .....	6
<b>HOOFDSTUK 3: IN- EN UITDIENSTTREDING</b> .....	<b>8</b>
Artikel 3.1 Indiensttreding .....	8
Artikel 3.2 Einde dienstverband .....	8
<b>HOOFDSTUK 4: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR</b> .....	<b>9</b>
Artikel 4.1 Dienstroosters .....	9
Artikel 4.2 Arbeidsduur .....	9
Artikel 4.3 Overwerk .....	9
Artikel 4.4 Zon- en feestdagen .....	10
Artikel 4.5 Vakantie en verlof .....	10
Artikel 4.6 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband .....	11
Artikel 4.7 Bijzonder verlof .....	11
<b>HOOFDSTUK 5: SALARISSSEN EN TOESLAGEN</b> .....	<b>14</b>
Artikel 5.1 Salarissen en overige betalingen .....	14
Artikel 5.2 Vakantietoelage .....	14
Artikel 5.3 December-uitkering .....	14
Artikel 5.4 Schematoeslagen .....	15
Artikel 5.5 Overwerktoelage .....	15
Artikel 5.6 Overige toeslagen .....	15
<b>HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID</b> .....	<b>17</b>
Artikel 6.1 Ziekte .....	17
Artikel 6.2 Re-integratie .....	17
<b>HOOFDSTUK 7: BIJZONDERE REGELINGEN</b> .....	<b>19</b>
Artikel 7.1 Uitkering bij overlijden .....	19
Artikel 7.2 Pensioenen .....	19
Artikel 7.3 Vergoedingen .....	19
Artikel 7.4 WGA-Hiaat .....	19
Artikel 7.5 Jubileumuitkering .....	19
Artikel 7.6 Veiligheidscertificaat SVH .....	20
Artikel 7.7 Periodiek Medisch Onderzoek .....	20
<b>BIJLAGE I FUNCTIELIJSTEN</b> .....	<b>21</b>
<b>BIJLAGE II SALARISSCHALEN</b> .....	<b>22</b>
<b>BIJLAGE III VOORBEELD VOLCONTINUUROOSTER PER 1 JANUARI 2023</b> .....	<b>28</b>
<b>BIJLAGE IV TOESLAGEN</b> .....	<b>29</b>
<b>BIJLAGE V COLLEGALE IN- EN UITLEEN EN UITBESTEDEN</b> .....	<b>30</b>
<b>BIJLAGE VI PLAATSING IN HET LOONGEBOUW</b> .....	<b>31</b>
<b>BIJLAGE VII WERKGEVERSBIJDRAGE, SCHOLING, FORMING EN VOORLICHTING</b> .....	<b>32</b>
<b>BIJLAGE VIII ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO KTS 2023</b> .....	<b>33</b>

## DEFINITIES

<b>Term</b>	<b>Omschrijving</b>
Basismaandsalaris	Het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief schematoeslag
Deeltijdwerknemer	Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze arbeidsvoorwaardenregeling naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
Dienst	Duur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.
Functie	De taken, werkzaamheden en verantwoordelijkheden zoals beschreven in de (in de Arbeidsovereenkomst opgenomen) functiebeschrijving of schriftelijke bevestiging van de wijziging daarvan
Partijen	Werkgever enerzijds en Vakbond anderzijds
Partner	a. De gehuwde man/vrouw van de werknemer b. De ongehuwde man/vrouw, niet zijnde een bloed of aanverwant in de rechte lijn, wiens/wier partnerschap met de ongehuwde werknemer is geregistreerd, dan wel de ongehuwde man/vrouw met wie de ongehuwde werknemer een samenlevingscontract is aangegaan dat is vastgelegd in een notariële akte
Pensioenregeling	Vrijwillige aansluiting bij de bedrijfstakpensioenregeling Metalelectro PME
Rooster	Een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling
Schemamaandsalaris	Basismaandsalaris plus schematoeslag
Schematoeslag	Toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald rooster / werkschema
Werkgever	Kramer Terminal Services B.V.
Werknemer	De mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van werkgever van wie de functie is opgenomen in functielijst (bijlage I)
Vakbond	FNV (Sector Havens), gevestigd te Utrecht

# HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST

## Artikel 1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023, met dien verstande dat deze overeenkomst tevens afspraken bevat aangaande aanpassing van de salarissen per 1 januari 2024. Deze overeenkomst vervangt alle afwijkende bepalingen in voorgaande (individuele) arbeidsovereenkomsten. De overeenkomst kan door elk der partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd, met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste drie maanden, door middel van een aangetekende brief.

Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd. Beëindiging van de overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.

## Artikel 1.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze overeenkomst, alsmede de aan deze overeenkomst gehechte en - overeenkomstig het bepaalde in artikel 1.3 - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

## Artikel 1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden

Wanneer na ondertekening van deze overeenkomst, partijen bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden overeenkomen, zullen deze alsdan onderdeel uitmaken van deze overeenkomst.

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van gezamenlijk overleg over de in deze overeenkomst genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden alsdan onderdeel uitmaken van deze overeenkomst.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

## Artikel 1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode

Beide partijen zijn tijdens de looptijd van de overeenkomst -in geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering- gerechtigd eventuele wijzigingen, voortvloeiende uit deze veranderingen, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de, middels aangetekende brief, aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand na indiening van deze voorstellen tussen partijen over de wijziging geen overeenstemming is bereikt, is de indienende partij gerechtigd, de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand op te zeggen.

Partijen komen voorts overeen dat, indien en voor zover door overleg tussen regering en het georganiseerde bedrijfsleven tijdens de looptijd van de overeenkomst wijzigingen optreden in de, bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg wordt nagegaan of en op welke wijze hiertoe een voorziening moet worden getroffen. Hieruit voortvloeiende wijzigingen en/of aanvullingen worden aan deze overeenkomst gehecht.

## Artikel 1.5 Reorganisatie van partijen

Partijen keuren bij voorbaat goed dat, in geval van reorganisaties van een der partijen, de wederzijdse rechten en verplichtingen voortvloeiend uit deze overeenkomst mogen worden overgenomen door een hiertoe door de gereorganiseerde partijen aangewezen rechtspersoon.

Deze rechtspersoon zal beide partijen schriftelijk van haar instemming laten blijken.

### **Artikel 1.6 Aantal CAO werknemers**

Werkgever streeft ernaar het aantal werknemers dat valt onder deze overeenkomst, te doen toenemen tot minimaal 45 per einddatum van deze overeenkomst (31 december 2023).

### **Artikel 1.7 Halfjaarlijks overleg**

Partijen spreken af twee maal per jaar bijeen te komen om lopende zaken die rechtstreeks verband houden met deze overeenkomst, te bespreken.

### **Artikel 1.8 Geschillen**

In geval van geschillen over de toepassing of uitlegging van deze overeenkomst of de daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden treden partijen met elkaar in overleg, teneinde te trachten tot een minnelijke oplossing te komen.

Indien partijen niet tot een minnelijke oplossing van het geschil komen, kunnen partijen afzonderlijk of gezamenlijk het geschil voorleggen aan de bevoegde rechter.

## HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN

De verplichtingen van werkgever, werknemer en vakorganisatie, zoals hieronder beschreven, laten onverlet alle verplichtingen die voor werkgever, werknemer en vakorganisatie voortvloeien uit de wet.

### Artikel 2.1 Verplichtingen werkgever

- De arbeidsovereenkomst zal schriftelijk worden aangegaan.
- Werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.
- Werkgever is verplicht de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkwerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.
- Werkgever verstrekt aan de werknemer de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn. Werkschoenen en werkkleding worden jaarlijks verstrekt of vaker vervangen als slijtage door normaal gebruik dit nodig maakt. De veiligheidshelm wordt eenmalig verstrekt en alleen vervangen wanneer de helm onveilig geworden is.
- Werkgever zorgt voor de benodigde opleidingen, zulks ter beoordeling van werkgever.

### Artikel 2.2 Verplichtingen vakorganisatie

De vakbond zal bevorderen, dat haar leden voor het verrichten van arbeid aan werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel 1.2 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij de werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

### Artikel 2.3 Verplichtingen werknemers

- Werkgever kan, voordat een nieuwe medewerker in dienst treedt, een voor rekening van werkgever functiegerichte keuring laten plaatsvinden bij een door de werkgever aan te wijzen geneeskundige c.q. Arbodienst, tenzij dit wettelijk niet is toegestaan.
- Werknemers die in het bezit zijn van de daarvoor vereiste kwalificaties, kunnen in principe binnen het bedrijf, of delen daarvan op alle voorkomende werkobjecten worden ingezet. Voor zover de bedrijfsvoering en de goede gang van zaken dit noodzakelijk maken, kunnen werknemer ook werkzaamheden worden opgedragen buiten zijn functie, mits in overeenstemming met redelijkheid en billijkheid.
- Werknemers zijn verplicht mee te werken aan op hun functie gerichte opleidingsprogramma's.
- 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 persoonlijke beschermingsmiddelen en eventueel verstrekte bedrijfskleding te dragen en/of te gebruiken. Voor de algemene veiligheidsregels wordt verwezen naar de "Kramer Veiligheid Regels". Deze regels gelden voor alle locaties van Kramer en zijn te vinden op het Intranet
- Werknemer is verplicht werkgever schriftelijk te informeren over het eventueel gaan verrichten van arbeid voor anderen, de zogenaamde nevenwerkzaamheden. Deze meldplicht geldt ook in het geval van wijziging in de aard en/of omvang van die werkzaamheden. De werkgever kan de betreffende nevenwerkzaamheden alleen verbieden indien daarvoor een objectieve reden is. Onder een objectieve reden kan worden verstaan de voltijdaanstelling van werknemer bij werkgever.
- Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen, waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat hij deze geheim behoort te houden.

- Werknemer is verantwoordelijk voor de hem toevertrouwde apparatuur, bedrijfsmiddelen enz. en is gehouden deze oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming te gebruiken.
- Werknemer is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op een juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt.
- Werknemer zal, op verzoek van werkgever bij indiensttreding en nadien als dit van overheidswege wordt verlangd danwel door werkgever noodzakelijk wordt geoordeeld, een Verklaring omtrent Gedrag (VOG) en/of Verklaring van Geen Bezwaar (VGB) overleggen. De daaraan verbonden kosten worden door werkgever vergoed. Werknemer is verplicht werkgever te informeren over situaties die van invloed kunnen zijn op het verkrijgen en/of behouden van zijn VOG/VGB.

## **HOOFDSTUK 3: IN- EN UITDIENSTTREDING**

### **Artikel 3.1 Indiensttreding**

Werknemer kan worden aangesteld op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De eerste twee maanden van het dienstverband voor onbepaalde tijd gelden als proeftijd. Bij het dienstverband voor bepaalde tijd geldt de eerste maand als proeftijd.

### **Artikel 3.2 Einde dienstverband**

- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt op de einddatum vermeld in het contract.
- Bij opzegging geldt de wettelijke opzegtermijn. Voor werknemer één kalendermaand en voor werkgever ten minste één kalendermaand.
- Tenzij anders overeengekomen, eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de AOW-/pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.
- Bij overtreding van het bij werkgever geldende beleid ten aanzien van alcohol, drugs en medicijnen (ADM beleid) is Zero tolerance van toepassing.



# HOOFDSTUK 4: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

## Artikel 4.1 Dienstroosters

### *Werkweek*

De werkweek kan afhankelijk van het rooster alle dagen van de week van maandag tot en met zondag omvatten.

### *Schaft*

Werknemer heeft een dagelijkse standaardshift: van een half uur in een roulatie op basis van draaiend overnemen:

- Dagdienst tussen 11.00 uur - 12.30 uur
- Avonddienst tussen 19.00 uur - 20.30 uur
- Nachtdienst tussen 03.00 uur - 04.30 uur.

### *Verlenging van dienst*

Is het noodzakelijk de werktijden te verlengen teneinde de taak te voltooien, dan is verlenging met maximaal één, anderhalf of twee uur per dag mogelijk, mits afwerken in die tijd mogelijk is. De aanzegging hiervan dient anderhalf uur voor het einde van de dienst te hebben plaatsgevonden. Bij verlenging is onmiddellijk de overwerkvergoeding conform artikel 4.3 van toepassing.

### *Roosters*

- Werknemer werkt volgens een, in overleg met de ondernemingsraad, vastgesteld rooster.
- Werknemer, tewerkgesteld in een (volcontinu) rooster waarin weekenddagen zijn opgenomen, is verplicht op die dagen arbeid te verrichten.
- Werkgever zal incidentele wijzigingen in het rooster zoveel mogelijk een maand, maar in ieder geval uiterlijk een week van tevoren aan werknemer mededelen.
- Werknemer ontvangt van werkgever mededeling van het rooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
- Omspillen op verzoek van de werkgever heeft voor werknemer geen salaris consequenties. Indien sprake is van omspillen naar "dure" uren dan vindt uitkering op basis van de in bijlage III genoemde vergoedingen.

## Artikel 4.2 Arbeidsduur

- De op jaarbasis te werken normale arbeidstijd bedraagt 37,50 uur per week en 7,5 uur per dag en voor de werknemer werkzaam in het (nieuwe) volcontinurooster 32,55 uur per week en 7,75 uur per dag. Voorbeeld van het (nieuwe) volcontinurooster is opgenomen in bijlage III.

## Artikel 4.3 Overwerk

- Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van 15 minuten of korter worden geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur, waarvoor geen vergoeding verschuldigd is.
- Indien werknemer, op aangeven van werkgever, arbeid verricht waardoor de dagelijkse arbeidsduur, volgens het voor werknemer geldende rooster, wordt overschreden, is sprake van overwerk. In afwijking van het bepaalde in 4.3.1 is direct de overwerkvergoeding van toepassing.
- Gewerkte uren in overwerk worden maandelijks achteraf uitbetaald tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer wordt gekozen voor compensatie in vrije tijd.
- De geldende overwerkpercentages zijn opgenomen in bijlage IV.

## **Artikel 4.4 Zon- en feestdagen**

Onder feestdagen wordt in deze regeling verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede pinksterdag
- Eerste en tweede kerstdag
- Nationale feestdag (vanaf 2014 27 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei, in lustrumjaren)

### *Werken op feestdagen*

- Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Werknemers zijn alsdan verplicht op deze dagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten.
- Een feestdag begint aan het einde van de avonddienst voorafgaand aan de feestdag en eindigt bij aanvang van de dagdienst volgend op de feestdag.
- Er behoeft niet te worden gewerkt van 24 december aanvang avonddienst tot 26 december aanvang dagdienst en van 31 december aanvang avonddienst tot 1 januari aanvang avonddienst. Werknemers zijn in voorkomende gevallen verplicht mee te werken aan de verlengde dagdienst conform artikel 4.1.3.
- Door de leiding van het bedrijf kan worden beslist, dat op een feestdag op gereduceerde sterkte wordt gewerkt. Indien niet op een feestdag behoeft te worden gewerkt, zal dat uiterlijk 24 uur van tevoren aan de betrokkenen worden medegedeeld.
- Wanneer op een feestdag wordt gewerkt, geldt het overwerktaarif zoals opgenomen in bijlage IV.
- Voor werknemers die nodig zijn voor werkzaamheden die doorgang moeten vinden, zoals het monitoren van reefern en gevaarlijke stoffen, geldt het gestelde in lid 3 en 4 niet.
- Indien op zon- en feestdagen wordt gewerkt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, de aanvang- en eindtijden, verlengen en overwerk, als op normale werkdagen.

## **Artikel 4.5 Vakantie en verlof**

### *Vakantie*

- Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- Werknemer heeft per vakantiejaar recht op 27 dagen. Deze kunnen in hele of halve dagen opgenomen worden.
- Werknemer in het (nieuwe) volcontinuurooster heeft recht op 21 dagen per vakantiejaar.
- Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter is dan 12 maanden, verwerft de betrokken werknemer aanspraken op een evenredig deel volgens onderstaand schema.

Aantal maanden dienstverband in enig jaar	Aantal dagen waarop vakantieaanspraak bestaat bij volcontinu	Aantal dagen waarop vakantieaanspraak bestaat bij niet-volcontinu
1	1,75	2,25
2	3,50	4,50
3	5,25	6,75
4	7,00	9,00
5	8,75	11,25
6	10,50	13,50
7	12,25	15,75
8	14,00	18,00
9	15,75	20,25
10	17,50	22,50
11	19,25	24,75
12	21,00	27,00

### *Opnemen jaarlijkse vakantie*

- De vakantiedagen dienen zoveel mogelijk te worden opgenomen in het jaar waarin zij worden opgebouwd. De tijdstippen/het tijdstip waarop deze worden opgenomen, wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
- De wettelijke vakantiedagen (20 bij een voltijds dienstverband) dienen vóór 1 april van het volgende vakantiejaar te zijn opgenomen tenzij in overleg anders is bepaald. Indien geen afspraken hierover zijn gemaakt kan werkgever per 1 april overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende dagen uit het vorige vakantiejaar.
- Een werknemer kan niet verplicht worden zijn vakantie in de opzegtermijn op te nemen.
- Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een verlofregeling op.
- Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris, doorbetaald.
- Dagen waarop de werknemer volledig arbeidsongeschikt is wegens ziekte, zullen niet als vakantiedagen gelden.
- Tijdens arbeidsongeschiktheid wordt volledig verlof opgebouwd en – indien mogelijk – opgenomen, zoveel mogelijk in het jaar van opbouw van het verlof.
- Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden de nog niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald.
- Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden teveel genoten vakantiedagen verrekend met het salaris c.q. andere emolumenten.

### **Artikel 4.6 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband**

Werknemer die de navolgende perioden onafgebroken in dienst is geweest van werkgever heeft recht op extra vakantiedagen (7,5 uur):

- bij 10 dienstjaren totaal 1 dag;
- bij 20 dienstjaren totaal 2 dagen;
- bij 30 dienstjaren totaal 3 dagen.

### **Artikel 4.7 Bijzonder verlof**

#### *Kort verzuim*

- In de volgende gevallen wordt verlof met behoud van basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris, verleend voor zover werknemer op die dag zou moeten werken en de betreffende gelegenheid daadwerkelijk bijwoont respectievelijk benut:

*Één dag bij:*

- bevalling van de levenspartner;
- adoptie van een kind;
- 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
- huwelijk van een (stief) kind;
- overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van:
  - één van de grootouders van werknemer of de levenspartner;
  - een zuster en/of haar levenspartner; een broer en/of zijn levenspartner;
  - één van de ouders van de levenspartner; een zuster van de levenspartner;
  - een broer van de levenspartner; de levenspartner van een kind

*Ten hoogste één dag in totaal per kalenderjaar bij:*

- huwelijk van een broer, zuster of kleinkind, professie van een kind, broer of zuster, priesterwijding van een kind of broer.

*Over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij:*

- vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting, welke persoonlijk moet worden nagekomen, tenzij deze het gevolg is van door werknemer begane strafrechtelijke feiten of het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen en voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen;
- het doen van een vak-examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
- ondertrouw.

*Twee dagen bij:*

- huwelijk van de werknemer of het aangaan van een notariële samenlevingsovereenkomst of voor registratie van het partnerschap;
- overlijden van een niet inwonend kind;
- overlijden van één van de ouders.

*Vier dagen bij:*

- overlijden van de levenspartner;
- overlijden van een inwonend kind.

Onder levenspartner als bedoeld in dit artikel wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) dan wel hij of zij met wie werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren als zodanig bij werkgever bekend is gemaakt.

Bezoek aan specialist, tandarts, huisarts of fysiotherapeut dient in de eigen tijd te geschieden. In die gevallen waar dit niet mogelijk zal werkgever naar billijkheid en behoefte vrijaf geven, met behoud van basismaandsalaris dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris.

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

### *Calamiteitenverlof*

- Werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). Werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.

### *Kortdurend zorgverlof*

- Werknemer kan per kalenderjaar maximaal 10 dagen (naar rato wanneer werknemer parttime werkt) zorgverlof opnemen volgens de wettelijk vastgestelde regels om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer ten genoegen van de werkgever kan worden aangetoond dat de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. De werknemer heeft alsdan recht op doorbetaling van 70% van zijn basismaandsalaris, dan wel van 70% van het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris.

### *Wettelijke verlofregelingen*

- Indien van toepassing zijnde regelgeving ter zake van onder meer zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, en ter zake van kort verzuimverlof en Geboorteverlof, enzovoort, zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek en de Wet Arbeid en Zorg, voorziet in een ruimere (verlof)regeling dan vermeld in dit Artikel 4.7 (Bijzonder verlof), treedt die wettelijke regeling daarvoor in de plaats.

## HOOFDSTUK 5: SALARISSEN EN TOESLAGEN

### Artikel 5.1 Salarissen en overige betalingen

- Functies zijn ingedeeld in functiegroepen en bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. In bijlage I zijn de functielijsten opgenomen en in bijlage II de salarisschalen.
- Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de brutosalarissen gedurende de looptijd van deze cao per 1 januari 2023 aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI), reeks alle huishoudens afgeleid, indexcijfer oktober 2021 – oktober 2022. Dit indexcijfer (APC) is vastgesteld op 16,93%. Indien de APC referentieperiode oktober 2022 – oktober 2023 hoger uitvalt dan 3,5% (loonsverhoging MetalektrO CAO op 1 januari 2024) dan zal per 1 januari 2024 de APC worden betaald. Indien de APC lager uitvalt dan 3,5% dan zal de verhoging volgens de CAO MetalektrO worden betaald. Een en ander conform het principe 'best of both worlds', zoals volgens afspraak tussen partijen van toepassing bij werkgever (KTS) én haar zusteronderneming Kramer Container Repairs B.V. (KCR). Bij laatstgenoemde wordt de CAO MetalektrO gevolgd doch zijn de salarissen gelijk aan die bij werkgever (KTS).
- In afwijking van het hiervoor bepaalde zullen de brutosalarissen van de werknemers werkzaam in de nieuwe volcontinuidienst per 1 januari 2023 worden verhoogd met 12,93% en zal de toepasselijke APC per 1 januari 2024 danwel de salarisverhoging van 3,5% volgens de Cao MetalektrO, afhankelijk van welke van toepassing is op basis van het principe 'best of both worlds', worden gekort met 3%.

#### *Uitbetaling salaris*

- De uitbetaling van het salaris en eventuele toeslagen (met uitzondering van de vakantietoeslag) vindt maandelijks plaats in de laatste week van de maand, doch zodanig dat het salaris op de laatste werkdag van de maand ter beschikking van de werknemer staat.
- De afrekening van het overwerk en eventuele andere emolumenten geschiedt, mits tijdig bij de salarisadministratie ingediend, bij de betaling in de deels lopende maand en de eerstvolgende maand.
- De werkgever verstrekt maandelijks aan de werknemer een schriftelijke specificatie van het salaris en de inhoudingen daarop.

### Artikel 5.2 Vakantietoeslag

- Werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8,33% van de aan hem uitbetaalde basismaandsalarissen, wanneer van toepassing vermeerderd met de schematoeslag, over de periode 1 juni afgelopen jaar tot en met 31 mei lopend jaar.
- De vakantietoeslag zal tegelijk met de salarisbetaling over de maand mei worden betaald.

### Artikel 5.3 December-uitkering

- Jaarlijks in de maand december ontvangen de werknemers een extra uitkering van tenminste 2% van twaalfmaal het basismaandsalaris, met een bodem van € 750,- bruto. Werknemers die korter dan een jaar in dienst zijn, ontvangen deze uitkering pro rata.

## **Artikel 5.4 Schematoeslagen**

### *Schematoeslag*

- Werknemer die in een rooster werkt ontvangt, afhankelijk van het rooster, een toeslag op het basismaandsalaris. Deze toeslag is opgenomen in bijlage IV tabel A. Deze percentages gelden als een vaste toeslag, waarin afzonderlijke toeslagen voor avond -, nacht – en weekeindarbeid zijn opgenomen.

### *Afbouw schematoeslag*

Voor werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, in een schema wordt geplaatst met een lagere of geen toeslag, geldt een afbouwperiode van:

- minimaal drie maanden wanneer werknemer zes maanden in het schema geplaatst is geweest
- drie maanden voor elk vol dienstjaar in het schema met een maximum van 60 maanden (vijf jaar)

Het af te bouwen bedrag zal gelijkmatig over de maanden worden verspreid.

Indien werknemer in het kader van re-integratie, zoals bedoeld in artikel 6.2, wordt herplaatst in een schema met een lagere of geen toeslag, is rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, de afbouwregeling op overeenkomstige wijze van toepassing.

## **Artikel 5.5 Overwerktoeslag**

Het overwerk wordt beloond conform bijlage IV tabel B.

## **Artikel 5.6 Overige toeslagen**

Werknemer in het bezit van de volgende geldige diploma's of certificaten en deze in stand houdt ontvangt daarvoor een toeslag conform bijlage IV tabel C:

- EHBO- of BHV-diploma
- certificaat persluchtmasker
- certificaat vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen
- certificaat gasmeting.
- Certificaat verkeersbegeleider

De tegemoetkomingen zijn bruto vergoedingen en vallen niet onder de toepassing van artikel 5.1.2 en 5.1.3. Voor zover de fiscale wetgeving dit toestaat wordt de vergoeding (deels) netto verstrekt.

### *Toeslag mobiele kraan*

- Werknemer in functiegroep IV die tevens inzetbaar is als kraanmeester mobiele kraan ontvangt daarvoor een toeslag.

### *Toeslag Shiftleader*

- Werknemer in functiegroep IV die wordt ingezet als shiftleader ontvangt daarvoor een toeslag.

### *Toeslag Supervisor*

- Werknemer in functiegroep IV die wordt ingezet als supervisor ontvangt daarvoor een toeslag.

### *Afbouw toeslag*

Van werknemer die niet langer wordt ingezet als kraanmeester mobiele kraan, shiftleader of supervisor wordt de toeslag als volgt afgebouwd:

<b>Periode toeslag</b>	<b>Periode afbouw</b>	<b>Afbouw</b>
0-1 jaar	3 maanden	- 1 maand 100% - 1 maand 60% - 1 maand 40%
1-2 jaar	6 maanden	- 2 maand 100% - 2 maand 60% - 2 maand 40%
2 jaar of langer	9 maanden	- 3 maand 100% - 3 maand 60% - 3 maand 40%

De toeslagbedragen zijn opgenomen in bijlage III tabel C.



## HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### Artikel 6.1 Ziekte

Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.

Bij arbeidsongeschiktheid dient werknemer ten spoedigste, en in ieder geval voor aanvang dienst, werkgever in kennis te (laten) stellen.

- In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval ontvangt de werknemer voor de duur van maximaal 52 weken zijn basismaandsalaris zoals dat gold op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
- Bovenop de hierboven genoemde betaling ontvangt de werknemer, gedurende de eerste 13 weken van zijn arbeidsongeschiktheid, zijn schematoeslag zoals dat gold op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Vanaf week 14 tot en met week 52 van arbeidsongeschiktheid ontvangt hij een toeslag van 50% van zijn schematoeslag zoals dat gold op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
- Gedurende de tweede 52 weken van arbeidsongeschiktheid zal werknemer 85% van zijn basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris worden doorbetaald.
- Indien de werknemer conform de Wet meewerkt aan zijn re-integratie ontvangt hij een aanvulling tot 100% van zijn basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris over de uren waarin actief aan de re-integratie is gewerkt.
- Werknemers, die duurzaam arbeidsongeschikt zijn en waarvan is vastgesteld dat re-integratie niet mogelijk is, ontvangen in het tweede ziektejaar een aanvulling tot 100% van hun basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris.
- Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de WIA genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
- Wanneer er sprake is van een arbeidsongeschiktheidspercentage van meer dan 65% ontvangt de werknemer, indien hij zijn volledige restcapaciteit benut, gedurende twee jaar na de eerste ziektedag minimaal het salaris dat hem zou zijn toegekomen als was hij volledig arbeidsongeschikt.

### Artikel 6.2 Re-integratie

- Indien na afloop van de eerste 104 weken ziekte de WIA-uitkering niet of later ingaat doordat werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, of doordat de UWV werkgever een sanctie heeft opgelegd, dan behoudt de werknemer zijn op dat moment uitbetaalde inkomen tot het moment waarop de WIA uitkering ingaat.

#### *Interne re-integratie*

- Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- Wanneer intern geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen, en de werknemer niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie, dan zal de werknemer extern gere-integreerd worden.

### *Externe re-integratie*

- Werknemer wordt bij een externe re-integratie begeleid door een re-integratiebedrijf.
- De eerste zes maanden van een re-integratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detacheringbasis. De werknemer wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.
- Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt de werknemer, gerekend vanaf de eerste dag van ziekmelding bij de nieuwe werkgever, over maximaal 104 weken, een aanvulling tot het oude schemasalaris.

### *Passende arbeid*

- Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op onterechte wijze gronden is geweigerd, dan stopt de loondoorbetaling onmiddellijk tenzij de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan er vanuit dat de UWV binnen zes weken na het indieningverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is, zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loonbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.

### *Voorlichting*

- Werkgever zorgt voor voorlichting aan werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, aanvraag Arbeidsongeschiktheidsuitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- Daarnaast specifieke informatie tijdens ziekte over verplichtingen.
- Er wordt van uitgegaan dat ook de werknemer zich maximaal inspant in het re-integratieproces (Wet Poortwachter).

## HOOFDSTUK 7: BIJZONDERE REGELINGEN

### Artikel 7.1 Uitkering bij overlijden

- Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrokkenen het salaris over de maand van overlijden, alsmede een uitkering ineens, verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn basis- c.q. basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris.
- Uitkeringen terzake van het overlijden aan de nagelaten betrekkingen krachtens wettelijke sociale verzekeringen worden op deze uitkering in mindering gebracht.

### Artikel 7.2 Pensioenen

- Werknemer is verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling van werkgever.

### Artikel 7.3 Vergoedingen

- Werknemers die aansluitend aan een dienst meer dan twee uur moeten overwerken hebben recht op een netto maaltijdvergoeding van € 8,00.
- Werknemers ontvangen een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon - werkverkeer volgens onderstaande tabel:

Afstand woon – werk	Vergoeding 2022 per dag	Vergoeding 2023 per dag
00-10 kilometer	geen	€ 2,00
11-20 kilometer	€ 3,50	€ 4,50
21-30 kilometer	€ 5,50	€ 7,00
31-40 kilometer	€ 8,00	€ 9,50
41 kilometer of meer	€ 10,00	€ 12,00

- De tegemoetkomingen zijn bruto vergoedingen en vallen niet onder de toepassing van artikel 5.1.2 en 5.1.3. Voor zover de fiscale wetgeving dit toestaat, wordt de vergoeding (deels) netto verstrekt.

### Artikel 7.4 WGA-Hiaat

- Werkgever biedt werknemer een WGA-Hiaatverzekering aan. Deze dekt een periodieke uitkering ter aanvulling op de WGA-vervolguitkering tot uiterlijk de AOW gerechtigde leeftijd. De hoogte van de uitkering is gelijk aan 70% van het Ziektewet-dagloon tot het maximum Ziektewet dagloon, vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage, en verminderd met de WGA-vervolguitkering. De premie is voor rekening van werknemer.

### Artikel 7.5 Jubileumuitkering

Bij een onafgebroken dienstverband van 12,5, 25 of 40 jaar heeft de werknemer recht op de onderstaande uitkering:

- bij een onafgebroken dienstverband van 12,5 jaar: één kwart bruto basismaandsalaris;
- bij een onafgebroken dienstverband van 25 jaar: één bruto basismaandsalaris;
- bij een onafgebroken dienstverband van 40 jaar: twee bruto basismaandsalarissen.

Voor zover de fiscale wetgeving dit toestaat wordt de uitkering (deels) netto verstrekt.

## Artikel 7.6 Veiligheidscertificaat SVH

- Werkgever zal per werknemer per jaar een bedrag van € 70,- afdragen aan het daarvoor bestemde fonds van Stichting Veilige Haven (SVH) ten behoeve van het veiligheidscertificaat Havens, met dien verstande dat de jaarlijkse bijdrage van werkgever aan genoemd fonds tenminste € 3.000,- zal bedragen.

## Artikel 7.7 Periodiek Medisch Onderzoek

- Werkgever verleent medewerking aan en draagt de kosten van de pilot Periodiek Medisch Onderzoek ten behoeve van de werknemers van werkgever, waartoe FNV Havens het initiatief zal nemen. De organisatie belast met de uitvoering zal een protocol opstellen waarin de privacy van de werknemer is gewaarborgd. De medewerking van de werknemer is vrijwillig en alleen met zijn/haar toestemming zullen de uitkomsten worden gedeeld met de betreffende huisarts. FNV Havens streeft ernaar jaarlijks een nieuwe groep van 15 werknemers te laten deelnemen aan de pilot. Eens per vijf jaar zullen de uitkomsten van alle onderzoeken geanonimiseerd met de deelnemers besproken worden en bekeken worden of aanpassing van het 'Cao-beleid' nodig is.

## Ondertekening

Aldus vastgesteld en getekend te Rotterdam,  
25 juli 2023



FNV Havens

Niek Stam

Rotterdam, 25-07-2023



Kramer Terminal Services

Andre Kramer

## **BIJLAGE I FUNCTIELIJSTEN**

### *Operatie*

#### Operationeel Medewerker I:

Uitvoeren van fysieke werkzaamheden aan zowel de land- als zeezijde op de terminal en Poortchecker.

#### Operationeel Medewerker II:

Uitvoeren van werkzaamheden als Chauffeur Terminaltrekker, radioman wal en dek, tugmaster, emptyhandler of reachstacker en de werkzaamheden van operationeel medewerker I.

#### Operationeel Medewerker III:

Uitvoeren van werkzaamheden als Chauffeur Reachstacker, heftruck, emptyhandler, tugmaster en zo nodig de werkzaamheden van operationeel medewerker II

#### Operationeel Medewerker IV:

Uitvoeren van werkzaamheden als Kraanmachinist, Chauffeur Reachstacker, heftruck, emptyhandler en zo nodig de werkzaamheden van operationeel medewerker II.

### *Kantoor*

#### Kantoor medewerker I

Uitvoeren van baliewerkzaamheden voor inkomende en uitgaande transporten.

#### Kantoor medewerker II

Uitvoeren van planningswerkzaamheden voor de los- en laadactiviteiten.

#### Kantoor medewerker III

Uitvoeren van werkzaamheden ten behoeve van de financiële administratie.

## BIJLAGE II SALARISSCHALEN

### Salaristabel Kantoor volcontinu per 1 januari 2023

	O	I	II	III	IV
Stap	Starter	Balie	2 disciplines	3 disciplines	Teamleider
0	2.362	2.529	2.670	2.820	2.820
1	2.408	2.577	2.737	2.897	2.897
2	2.467	2.640	2.806	2.979	2.979
3	2.518	2.696	2.880	3.056	3.056
4	2.569	2.750	2.951	3.136	3.136
5	2.626	2.811	3.025	3.214	3.214
6		2.874	3.095	3.293	3.293
7		2.937	3.168	3.372	3.372
8		2.996	3.240	3.447	3.447
9		3.056	3.313	3.529	3.529
10			3.385	3.608	3.608
11			3.457	3.691	3.691
12			3.529	3.765	3.765
13					3.895
14					4.037
15					4.137
16					4.246

**Salaristabel Operatie volcontinu per 1 januari 2023**

	O	I	II	II B	III	IV	V
	Starter	Poort	Reach- stacker Terminal Trekker	Reach- stacker Terminal Trekker Spoor- kraan	Reach- stacker Terminal Trekker Empty Handler	Kraan	Shift- leader
Stap							
0	2.362	2.529	3.036	3.118	3.196	3.400	3.536
1	2.408	2.565	3.112	3.226	3.340	3.495	3.628
2	2.467	2.622	3.181	3.305	3.430	3.587	3.721
3	2.518	2.680	3.251	3.385	3.513	3.682	3.815
4	2.569	2.736	3.324	3.461	3.599	3.772	3.906
5	2.626	2.794	3.398	3.543	3.689	3.869	3.998
6		2.854	3.468	3.621	3.771	3.963	4.093
7		2.920	3.539	3.700	3.860	4.058	4.186
8		2.977	3.613	3.778	3.946	4.150	4.276
9		3.036	3.685	3.860	4.032	4.245	4.372
10			3.757	3.939	4.120	4.340	4.465
11			3.831	4.017	4.204	4.435	4.559
12			3.902	4.097	4.289	4.525	4.659

**Salaristabel Reparatie volcontinu per 1 januari 2023**

	O	I	II	III	IV
Stap	Starter	Leerling monteur	Upgrader, Cleaner, Hulpmonteur	Container monteur Leerling estimator	Estimator
0	2.362	2.529	3.036	3.196	3.400
1	2.408	2.565	3.112	3.340	3.495
2	2.467	2.622	3.181	3.430	3.587
3	2.518	2.680	3.251	3.513	3.682
4	2.569	2.736	3.324	3.599	3.772
5	2.626	2.794	3.398	3.689	3.869
6		2.854	3.468	3.771	3.963
7		2.920	3.539	3.860	4.058
8		2.977	3.613	3.946	4.150
9		3.036	3.685	4.032	4.245
10			3.757	4.120	4.340
11				4.204	4.435
12				4.289	4.525
13				4.379	4.621
14					4.716
15					4.814



**Salaristabel Kantoor NIET volcontinu (dag/avond) per 1 januari 2023**

	O	I	II	III	IV
Stap	Starter	Balie	2 disciplines	3 disciplines	Teamleider
0	2.362	2.618	2.764	2.920	2.920
1	2.408	2.668	2.834	2.999	2.999
2	2.467	2.734	2.906	3.085	3.085
3	2.518	2.791	2.982	3.164	3.164
4	2.569	2.847	3.055	3.247	3.247
5	2.626	2.910	3.133	3.328	3.328
6		2.976	3.205	3.410	3.410
7		3.041	3.280	3.492	3.492
8		3.102	3.355	3.569	3.569
9		3.164	3.431	3.654	3.654
10			3.504	3.736	3.736
11			3.579	3.821	3.821
12			3.654	3.898	3.898
13					4.033
14					4.180
15					4.283
16					4.397

**Salaristabel Operatie NIET volcontinu (dag/avond) per 1 januari 2023**

	O	I	II	II B	III	IV	V
Stap	Starter	Poort	Reach- stacker Terminal Trekker	Reach- stacker Terminal Trekker Spoor- kraan	Reach- stacker Terminal Trekker Empty Handler	Kraan	Shift- leader
0	2.362	2.618	3.143	3.228	3.309	3.521	3.661
1	2.408	2.655	3.223	3.341	3.459	3.619	3.757
2	2.467	2.715	3.294	3.423	3.551	3.714	3.853
3	2.518	2.775	3.366	3.504	3.638	3.812	3.950
4	2.569	2.833	3.441	3.584	3.727	3.905	4.045
5	2.626	2.893	3.518	3.668	3.820	4.006	4.139
6		2.955	3.591	3.749	3.904	4.103	4.238
7		3.024	3.665	3.831	3.997	4.201	4.335
8		3.082	3.741	3.911	4.086	4.297	4.427
9		3.143	3.815	3.997	4.174	4.395	4.526
10			3.890	4.079	4.266	4.494	4.623
11			3.966	4.159	4.353	4.592	4.720
12			4.040	4.242	4.441	4.685	4.825

**Salaristabel Reparatie NIET volcontinu (dag/avond) per 1 januari 2023**

	O	I	II	III	IV
Stap	Starter	Leerling monteur	Upgrader, Cleaner, Hulpmonteur	Container monteur Leerling estimator	Estimator
0	2.362	2.618	3.143	3.309	3.521
1	2.408	2.655	3.223	3.459	3.619
2	2.467	2.715	3.294	3.551	3.714
3	2.518	2.775	3.366	3.638	3.812
4	2.569	2.833	3.441	3.727	3.905
5	2.626	2.893	3.518	3.820	4.006
6		2.955	3.591	3.904	4.103
7		3.024	3.665	3.997	4.201
8		3.082	3.741	4.086	4.297
9		3.143	3.815	4.174	4.395
10			3.890	4.266	4.494
11				4.353	4.592
12				4.441	4.685
13				4.535	4.785
14					4.883
15					4.985

### BIJLAGE III VOORBEELD VOLCONTINUROOSTER PER 1 JANUARI 2023

Dag	Dienst
Maandag	Dag
Dinsdag	Dag
Woensdag	Avond
Donderdag	Avond
Vrijdag	Nacht
Zaterdag	Slaap
Zondag	Vrij
Maandag	Vrij
Dinsdag	Vrij
Woensdag	Dag
Donderdag	Dag
Vrijdag	Avond
Zaterdag	Nacht
Zondag	Nacht
Maandag	Slaap
Dinsdag	Vrij
Woensdag	Vrij
Donderdag	Vrij
Vrijdag	Dag
Zaterdag	Avond
Zondag	Avond
Maandag	Nacht
Dinsdag	Nacht
Woensdag	Slaap
Donderdag	Vrij
Vrijdag	Vrij
Zaterdag	Dag
Zondag	Dag
Maandag	Avond
Dinsdag	Avond
Woensdag	Nacht
Donderdag	Nacht
Vrijdag	Slaap
Zaterdag	Vrij
Zondag	Vrij

## BIJLAGE IV TOESLAGEN

### A. Schematoeslagen

<i>Rooster</i>	<i>Toeslag</i>	<i>Voorwaarde</i>
Volcontinurooster	30%	
Semicontinurooster	14%	Werken op zaterdag betekent maandag roostervrij
Semicontinurooster 1 keer per 8 weken nacht plus zaterdag	17%	Werken op zaterdag betekent maandag roostervrij

### B. Overwerktoeslagen

<i>Dag</i>	<i>Overwerkvergoeding</i>	<i>Voorwaarde</i>
Maandag t/m vrijdag	150%	Eerste 2 uur
Maandag t/m vrijdag	160%	Meer dan 2 uur
Zaterdag	160%	
Zondag	200%	
Feestdag	200%	

### C. Overige toeslagen

<i>Soort toeslag</i>	<i>Toeslag per jaar</i>	<i>Toeslag per maand</i>
EHBO- en/of BHV-diploma	€ 120	€ 10
Certificaat persluchtmasker	€ 240	€ 20
Certificaat VBGS	€ 240	€ 20
Certificaat gasmeting	€ 240	€ 20
VCH	€ 840	€ 70
Mobiele kraan	€ 1.800	€ 150
Shiftleader	€ 4.800	€ 400
Supervisor	€ 7.200	€ 600
Teamleider	€ 4.800	€ 400
Paceco	€ 1.440	€ 120
Verkeersbegeleider	€ 360	€ 30

## **BIJLAGE V COLLEGIALE IN- EN UITLEEN EN UITBESTEDEN**

### *Collegiale inleen*

- In het geval van pieken in het werkaanbod zal werkgever voor de inzet van extra personeel gebruik maken van Matrans en ILS, zonder dat dit KTS op enigerlei wijze zal beperken in het in opleiding nemen, in dienst nemen (vast of tijdelijk) en te werk stellen van werknemers. Voorwaarde voor deze inleen of inhuur is dat genoemde bedrijven, die behoren tot MILS Holding B.V., redelijke en marktconforme tarieven zullen hanteren en geen misbruik maken van hun monopolie in de Rotterdamse Haven. Indien deze bedrijven geen of geen gekwalificeerd personeel kunnen leveren, zullen partijen in goed overleg streven naar een passende oplossing.

### *Uitbesteden van werk*

- Het overdragen van werk (uitbesteden) blijft te allen tijde mogelijk.

## **BIJLAGE VI PLAATSING IN HET LOONGEBOUW**

Werknemer wordt geplaatst in het loongebouw op basis van de volgende procedure:

- Werknemer wordt geplaatst in de bij zijn/haar functie horende salarisschaal.
- Werknemer wordt jaarlijks in de volgende salaristrede van zijn/haar salarisschaal geplaatst tenzij er sprake is van indiensttreding na 1 juli of een onvoldoende beoordeling.

## **BIJLAGE VII WERKGEVERSBIJDRAGE, SCHOLING, VORMING EN VOORLICHTING**

- Gedurende de looptijd van de cao zal werkgever aan vakbond jaarlijks een bijdrage van 0,3% van de loonsom afdragen ten behoeve van scholing-, vorming- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO. Indien werkgever, op verzoek van vakbond werknemer, verlof met behoud van (schema) maandsalaris toekent voor de deelname aan een congres, cursus of daarmee gelijkgestelde bijeenkomst georganiseerd door de vakbond, zal werkgever voor deze organisatieverlofdag een vergoeding van de vakbond ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3 % van de loonsom ten behoeve van scholing-, vorming- en voorlichtingsactiviteiten. \*)

---

. \*) de hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2023 Euro 347,00 per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld



## **BIJLAGE VIII ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO KTS 2023**

FNV Havens en directie Kramer Terminal Services B.V. zijn tot het volgende onderhandelingsresultaat gekomen;

- Looptijd van de CAO is van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023;
- De CAO is van toepassing voor de werknemers die havenwerkzaamheden uitvoeren conform deze CAO;

### **Inkomensontwikkeling:**

- De volgende afspraken zijn gemaakt conform het principe 'best of both worlds'. Dit houdt in dat indien de cao Metalectro leidt tot een minder loonresultaat dan de APC zoals in de havensector gebruikelijk is, dan blijft KTS gebonden aan de met FNV Havens afgesproken APC referentieperiode oktober 2021-oktober 2022. Dit is nu het geval.
- De werkgever heeft over de maanden oktober en november een eenmalige bedrag uitgekeerd ter hoogte van 7,5% van het bruto salaris. De werkgever zal nog een keer de verhoging van 7,5% over de maand december uitkeren.
- De overeengekomen loonsverhoging verhoging uit het CAO-akkoord Metalectro van 5,5% per 1 december 2022 wordt niet uitgekeerd.
- Dit geldt ook voor de eenmalige bruto uitkering van € 1080,- verdeeld over 18 maanden. Hiervoor heeft de werkgever immers twee maanden een eenmalige verhoging van 7,5% van het maandsalaris betaald.
- Per 1 januari 2023 worden de bruto salarissen en in geld uitgedrukte toeslagen structureel worden aangepast met de APC. Het percentage APC is 16,93%.
- Indien de APC referentieperiode oktober 2022-oktober 2023 hoger is dan 3,5% (CAO-verhoging Metalectro CAO op 1 januari 2024) dan zal de APC betaald worden. Indien de APC lager is dan 3,5% dan zal de verhoging van CAO Metalectro betaald worden;

### **Nieuwe volcontinuurooster:**

- Na uitgebreide informatiesessies en een enquête zijn FNV Havens en KTS zorgvuldig aan de slag gegaan om de nieuwe volcontinuurooster per 1 januari 2023 te gaan invoeren. Tevens is door middel van de enquête onder de werknemers die volcontinudienst lopen aanvaard dat 50% van de kosten van het nieuwe volcontinuurooster door de werknemers gedragen zal worden door middel van een verrekening met de APC in de komende periode;
- De kosten van de invoering van de nieuwe volcontinudienst is explosief gestegen van jaarlijks gemiddeld € 850.000 naar € 1.100.000. Dit komt doordat eerder geen rekening was gehouden met de werkgeverslasten (inclusief pensioen) én bovenop die 1,1 miljoen ook nog eens de extra kosten wegens hoge inflatie/APC komen.

### Verrekening werknemersbijdrage aan de nieuwe volcontinuïdient:

- Uitsluitend voor werknemers die in de volcontinuïdient werkzaam zijn zal per 1 januari 2023 het bruto salaris niet met 16,93% worden aangepast maar met 12,93%. Hiermee is dan 4% van de totale 7% werknemersbijdrage betaald.
- Vanaf 1 januari 2024 zal het resterende percentage van 3% verrekend gaan worden met de dan van toepassing zijnde APC of met de salarisverhoging van 3,5% conform CAO Metalectro.
- De werknemers in de volcontinuïdient gaan per 1 januari 2023 op jaarbasis 23 dagen minder werken zonder inlevering van salaris (dit is meer dan een maandsalaris).
- Per 1 januari 2023 zal in de nieuwe CAO KTS een aparte salaristabel in de CAO opgenomen worden voor de werknemers in de volcontinuïdient;

### Aanpassing van de reiskostenvergoeding per 1 januari 2023 per gewerkte dag:

Afstand KM	vergoeding 2022 per dag	vergoeding 2023 per dag
0-10	€ 0,-	€ 2,-
11-20	€ 3,50	€ 4,50
21-30	€ 5,50	€ 7,-
31-40	€ 8,-	€ 9,50
41-meer	€ 10,-	€ 12,-

### Verhoging van de AOW-leeftijd, zwaar werk en Periodiek Medisch Onderzoek; Meten = Weten

- FNV Havens is al geruime tijd bezig met Eerder Stoppen Met Werken voor havenwerknemers die geruime tijd in de haven werkzaam zijn. Werken in de haven is zwaar werk en wordt ook met de tijd, bij het ouder worden steeds zwaarder. De steeds maar opschuivende AOW-leeftijd maakt het steeds moeilijker of zelfs onmogelijk om gezond de pensioengerechtigde leeftijd te halen. FNV Havens is van mening dat het goed monitoren van het werk en hoe het lichaam hierop reageert helpt bij het vaststellen van goed Cao-beleid met als doel gezond eerder te kunnen stoppen bij zwaar werk. Daarom stelt FNV Havens een pilot voor bij Kramer dat werknemers gaan meedoen aan een Periodiek Medisch Onderzoek. De werkgever zal hiervoor de kosten voor zijn rekening nemen en zal zich verder niet bemoeien met deze pilot. De pilot houdt in dat de organisatie die deze periodieke onderzoeken gaat doen een protocol opstelt waarin de privacy van de werknemer gewaarborgd is. Alleen met goedkeuring van de werknemer zullen de uitkomsten doorgestuurd worden naar de betreffende huisarts. FNV Havens streeft er naar om jaarlijks een nieuwe groep van 15 werknemers te laten deelnemen aan deze pilot. Eens per vijf jaar zullen de uitkomsten van alle onderzoeken geanonimiseerd met de deelnemers besproken gaan worden en bekeken worden of aanpassing van het Cao-beleid nodig is.