

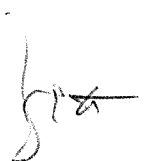
**COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST**

voor werknemers in dienst van

**KRAMER TERMINAL SERVICES  
B.V.**

1 januari 2012 tot en met 31 december 2015

Versie: 31 december 2013



Copyright

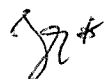
© 2013 CAO-PARTIJEN



## INHOUDSOPGAVE

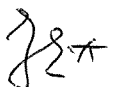
INHOUDSOPGAVE.....	3
DEFINITIES.....	4
HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST.....	6
Artikel 1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst .....	6
Artikel 1.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden .....	6
Artikel 1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden.....	6
Artikel 1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode .....	6
Artikel 1.5 Reorganisatie van partijen.....	7
Artikel 1.6 Aantal Cao medewerkers.....	7
Artikel 1.7 Halfjaarlijks overleg.....	7
Artikel 1.8 Geschillen.....	7
HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN.....	8
Artikel 2.1 Verplichtingen werkgever .....	8
Artikel 2.2 Verplichtingen vakorganisaties.....	8
Artikel 2.3 Verplichtingen werknemers .....	8
HOOFDSTUK 3: IN EN UITDIENSTTREDING.....	10
Artikel 3.1 Indiensttreding .....	10
Artikel 3.2 Einde dienstverband.....	10
HOOFDSTUK 4: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR .....	11
Artikel 4.1 Dienstroosters .....	11
Artikel 4.2 Arbeidsduur .....	11
Artikel 4.3 Overwerk .....	12
Artikel 4.4 Zon- en feestdagen .....	12
Artikel 4.5 Vakantie en verlof.....	13
Artikel 4.6 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband.....	14
Artikel 4.7 Bijzonder verlof.....	14
HOOFDSTUK 5: SALARISSEN EN TOESLAGEN.....	16
Artikel 5.1 Salarissen en overige betalingen .....	16
Artikel 5.2 Vakantietoeslag.....	16
Artikel 5.3 December-uitkering.....	17
Artikel 5.4 Schematoeslagen.....	17
Artikel 5.5 Overwerktoeslag.....	17
Artikel 5.6 Overige toeslagen .....	17
HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	19
Artikel 6.1 Ziekte.....	19
Artikel 6.2 Re-integratie .....	19
HOOFDSTUK 7: BIJZONDERE REGELINGEN.....	21
Artikel 7.1 Uitkering bij overlijden .....	21
Artikel 7.2 Pensioenen.....	21
Artikel 7.3 Vergoedingen .....	21
Artikel 7.4 WGA-Hiaat .....	21
Artikel 7.5 Jubileumuitkering.....	21
Artikel 7.6 Veiligheidscertificaat.....	22
BIJLAGE I FUNCTIELIJSTEN .....	23
BIJLAGE II SALARISSCHALEN .....	24
BIJLAGE III TOESLAGEN .....	25
BIJLAGE IV ARBEIDSTIJDENWET .....	26

BIJLAGE V WERKGEVERSBIJDRAGE, SCHOLING, VORMING EN VOORLICHTING.29  
BIJLAGE VI INHUUR EN UITBESTEDEN ..... 30  
BIJLAGE VII PLAATSING IN HET LOONGEBOUW..... 31



## DEFINITIES

1. Werknemer : de mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van werkgever van wie de functie is opgenomen in functielijst (bijlage I).
2. Werkgever : Kramer Terminal Services B.V.
3. Vakbond : FNV Bondgenoten gevestigd te Utrecht
4. Partijen : Werkgever enerzijds en Vakbond anderzijds
3. Dienst : duur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden Verlangd
4. Rooster : een overeengekomen vast patroon van Arbeidstijdindeling
5. Schematoeslag : toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald rooster / werkschema
6. Basismaandsalaris : Het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief de schematoeslag
7. Schemamaandsalaris : Basismaandsalaris plus schematoeslag
8. 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.
9. Pensioenregeling : Vrijwillige aansluiting bij de bedrijfstakpensioenregeling Metalelectro PME
10. 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
  - c de ongehuwde man/vrouw met wie de ongehuwde werknemer een samenlevingscontract is aangegaan dat is vastgelegd in een notariële akte.





## HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST

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

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2015 en 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 opzeggingstermijn 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 opzeggingstermijn 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 30 per einddatum van deze overeenkomst (31 december 2015).

#### **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 het permanent scheidsgerecht havens. De mogelijkheid om het geschil voor te leggen aan het scheidsgerecht vervalt na zes maanden een der partijen of partijen hebben geconstateerd dat een minnelijke oplossing niet mogelijk is. Het scheidsgerecht zal het geschil in behandeling nemen overeenkomst haar reglement. In geval het geschil aan het scheidsgerecht wordt voorgelegd, is haar uitspraak bindend. Het reglement van het scheidsgerecht is op te vragen bij werkgever.





## 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

1. Werkgever zal, 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. Arbo-dienst, tenzij dit wettelijk niet is toegestaan.
2. De arbeidsovereenkomst zal schriftelijk worden aangegaan.
3. Werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.
4. Werkgever is verplicht de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijk de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.
5. 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.
6. 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

1. 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.
2. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij derden verrichten.
3. Werknemers zijn verplicht mee te werken aan op hun functie gerichte opleidingsprogramma's.

4. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen en eventueel verstrekte bedrijfskleding te dragen en/of te gebruiken.
5. 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.
6. Werknemer is verantwoordelijk voor de hem toevertrouwde apparatuur, bedrijfsmiddelen enz. en is gehouden deze oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming te gebruiken.
7. 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.
8. Werknemer zal, op verzoek van werkgever bij indiensttreding en nadien als dit van overheidswege wordt verlangd, een verklaring omtrent gedrag (VOG) overleggen. De daaraan verbonden kosten worden door werkgever vergoed.



## HOOFDSTUK 3: IN EN UITDIENSTTREDING

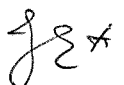
### Artikel 3.1 Indiensttreding

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

### Artikel 3.2 Einde dienstverband

Het dienstverband eindigt:

1. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op de datum vermeld in het contract. Door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van de wettelijke bepalingen;
  - ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
  - door overlijden van de werknemer;
  - door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
  - door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Bij opzegging geldt de wettelijke opzegtermijn. Voor werknemer één kalendermaand en voor werkgever ten minste één kalendermaand.
3. Tenzij anders overeengekomen, eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.



## HOOFDSTUK 4: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

### Artikel 4.1 Dienstroosters

#### 1. Werkweek

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

#### 2. Schaft

Werknemer heeft een dagelijkse standaardschaft: 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

#### 3. 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.

#### 4. Roosters

- a Werknemer werkt volgens een, in overleg met de ondernemingsraad, vastgesteld rooster.
- b Werknemer, tewerkgesteld in een (volcontinu) rooster waarin weekenddagen zijn opgenomen, is verplicht op die dagen arbeid te verrichten.
- c Werkgever zal incidentele wijzigingen in het rooster zoveel mogelijk een maand, maar in ieder geval uiterlijk een week van tevoren aan werknemer mededelen.
- d Werknemer ontvangt van werkgever mededeling van het rooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
- e 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 2-2-2-3 rooster 35,09 uur per week en 7,5 uur per dag.

### **Artikel 4.3 Overwerk**

1. 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.
2. 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.
3. Gewerkte uren in overwerk worden maandelijks achteraf uitbetaald tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer wordt gekozen voor compensatie in vrije tijd.
4. De geldende overwerkpercentages zijn opgenomen in bijlage III.

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

#### 1. 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)

#### 2. Werken op feestdagen

1. 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.
2. Een feestdag begint aan het einde van de avonddienst voorafgaand aan de feestdag en eindigt bij aanvang van de dagdienst volgend op de feestdag.
3. Er hoeft 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.
4. Door de leiding van het bedrijf kan worden beslist, dat op een feestdag op gereduceerde sterkte wordt gewerkt. Indien niet op een feestdag hoeft 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 III.
5. Voor werknemers die nodig zijn voor werkzaamheden die doorgang moeten vinden, zoals het monitoren van reeften en gevaarlijke stoffen, geldt het gestelde in lid 3 en 4 niet.

6. 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

##### 1. Vakantie

- a 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 2-2-2-3 rooster heeft, in plaats van op 27 dagen, recht op 23 dagen per vakantiejaar en er worden bij het opnemen van vakantie bij de eerste twee cycli voor de slaapdagen geen vakantiedagen afgeschreven.
- b 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Aantal diensten waarop vakantie-aanspraak bestaat bij volcontinu	2	4	6	8	10	11	13	15	17	19	21	23
Aantal diensten waarop vakantie-aanspraak bestaat bij niet volcontinu	2	4	7	9	11	13	16	18	20	22	25	27

##### 2. Opnemen jaarlijkse vakantie

- a 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.
- b 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.
- c Een werknemer kan zijn vakantie niet in de opzeggingstermijn opnemen.
- d Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een verlofregeling op.
3. Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris, doorbetaald.

4. Dagen waarop de werknemer volledig arbeidsongeschikt is wegens ziekte, zullen niet als vakantiedagen gelden.
5. De werknemer, die langdurig arbeidsongeschikt is ten gevolge van ziekte of ongeval, kan bij zijn herstel over de periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak maken op vakantierechten over een tijdvak van ten hoogste zes maanden. Bedoelde vakantierechten worden opgebouwd over het laatste half jaar van zijn arbeidsongeschiktheid.
6. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden de nog niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald.
7. 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**

##### **1. Kort verzuim**


1. 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 gelegenheid ook bijwoont resp. benut1.:

##### 1 dag bij:

- bevalling van de levenspartner;
- adoptie van een kind;
- 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
- huwelijk van een 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 1 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.



*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*



Over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste 1 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;
- voor het doen van een vak-examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
- bij ondertrouw.

2 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.

4 dagen bij:

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

2. Onder levenspartner als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) dan wel hij of zij met wie werknemer respectievelijk een kind van werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren als zodanig bij werkgever bekend is gemaakt.

3. 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.

4. 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.

## **2. Calamiteiten en zorgverlof**

### **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.

## HOOFDSTUK 5: SALARISSEN EN TOESLAGEN

### Artikel 5.1 Salarissen en overige betalingen

1. 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.

2. De salarissen c.q. salarisschalen worden per 1 juli 2013 gelijkgeschakeld aan die van Kramer Container Repairs BV (KCR) conform de Cao Metalektro, met dien verstande dat het hoogste salaris c.q. salarisschaal wordt aangehouden. De algemene salarisaanpassing zoals vastgelegd in het derde lid van dit artikel, welk artikellid letterlijk is overgenomen uit de aan onderhavige cao voorafgaande cao met looptijd 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010, wordt gehandhaafd met dien verstande dat indien uit de Cao Metalektro een hogere aanpassing volgt, deze hogere aanpassing in de plaats treedt van de verhoging die volgt uit het genoemde derde artikellid. Dit op basis van het principe 'best of two worlds'.

3. Algemene salarisaanpassing van het basismaandsalaris op basis van prijsindexering  
Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de brutosalarissen gedurende de looptijd van deze CAO, van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010, jaarlijks per 1 januari aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks alle huishoudens afgeleid, indexcijfer oktober - oktober)  
Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven. Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris plaatsvinden.

#### 4. Uitbetaling salaris

- a. 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.
- b. 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.
- c. De werkgever verstrekt maandelijks aan de werknemer een schriftelijke specificatie van het salaris en de inhoudingen daarop.

### Artikel 5.2 Vakantietoeslag

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

### **Artikel 5.3 December-uitkering**

Met ingang van het jaar 2013, jaarlijks in de maand december, ontvangen de medewerkers een extra uitkering van tenminste 2% van twaalfmaal het basismaandsalaris, met een bodem van € 500,- bruto. Medewerkers die korter dan een jaar in dienst zijn, ontvangen deze uitkering pro rata.

### **Artikel 5.4 Schematoeslagen**

#### **1. Schematoeslag**

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

#### **2. 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:

- 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 de in bijlage III tabel b.

### **Artikel 5.6 Overige toeslagen**

1. Werknemer in het bezit is van de volgende geldige diploma's of certificaten en deze in stand houdt ontvangt daarvoor een toeslag:

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

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

## 2. Toeslag mobiele kraan

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

## 3. Toeslag Shiftleader

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

## 4. Toeslag Supervisor

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

## 5. Afbouw toeslag

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

17

Periode toeslag	Periode afbouw	Afbouw
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%

6. 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.

1. 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.
2. 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.
3. Gedurende de tweede 52 weken van arbeidsongeschiktheid zal werknemer 85% van zijn basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris worden doorbetaald.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Wanneer er sprake is van een arbeidsgeschiktheidpercentage 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 arbeidsgeschikt.

### Artikel 6.2 Re-integratie

1. 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.



## **2. 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.

## **3. 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.

## **4. 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.

## **5. 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

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

Afstand woon – werk (enkele reis)	Vergoeding per dag (tot 30 juni 2013)	Vergoeding per dag (vanaf 1 juli 2013)
00-10 kilometer	geen	geen
11-20 kilometer	€ 2,50	€ 3,00
21-30 kilometer	€ 4,50	€ 5,00
31-40 kilometer	€ 6,50	€ 7,50
41 kilometer of meer	€ 8,50	€ 9,50

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

### Artikel 7.4 WGA-Hiaat

Werkgever biedt, met ingang van 1 januari 2009, 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**

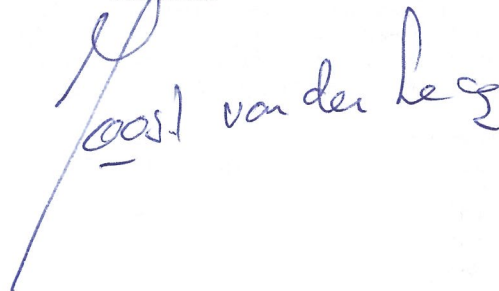
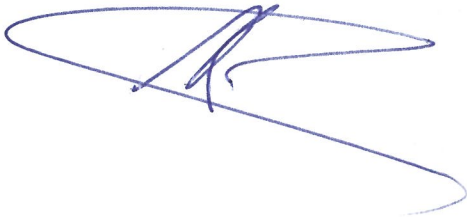
Werkgever zal met ingang van het jaar 2013 per werknemer per jaar een bedrag van € 100,- afdragen aan het daarvoor bestemde fonds van Stichting Veilige Haven (SVH) ten behoeve van het veiligheidscertificaat Havens, met dien verstande dat de jaarlijkse bijdrage van werkgever aan genoemd fonds tenminste € 3000,- zal bedragen.

**Ondertekening**

Aldus vastgesteld en getekend te Rotterdam,  
31 januari 2014.

Kramer Terminal Services B.V.  
A. Kramer  
Directeur

FNV Bondgenoten  
J. van der Lecq  
Bestuurder





## BIJLAGE I FUNCTIELIJSTEN

### 1. Operationeel

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, tuckmaster 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.

### 2. 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.

23

## BIJLAGE II SALARISSCHALEN

1. Salarisschalen operationele dienst (inclusief ingebouwde eindejaarsuitkering) met ingang van 1 juli 2013 en worden jaarlijks aangepast conform artikel 5.1.2. en 5.1.3.

leeftijd	I	II	III	IV
17 jaar	€ 609			
18 jaar	€ 702	€ 872	€ 939	
19 jaar	€ 810	€ 1.006	€ 1.083	€ 1.134
20 jaar	€ 949	€ 1.178	€ 1.269	€ 1.329
21 jaar	€ 1.119	€ 1.389	€ 1.495	€ 1.567
22 jaar	€ 1.312	€ 1.628	€ 1.753	€ 1.837
stap*	I	II	III	IV
0	€ 1.543	€ 1.915	€ 2.063	€ 2.161
1	€ 1.584	€ 1.964	€ 2.121	€ 2.225
2	€ 1.626	€ 2.013	€ 2.180	€ 2.289
3	€ 1.667	€ 2.062	€ 2.239	€ 2.352
4	€ 1.708	€ 2.110	€ 2.297	€ 2.416
5	€ 1.750	€ 2.159	€ 2.356	€ 2.480
6	€ 1.791	€ 2.208	€ 2.415	€ 2.544
7	€ 1.833	€ 2.257	€ 2.473	€ 2.607
8	€ 1.874	€ 2.306	€ 2.532	€ 2.671
9	€ 1.915	€ 2.354	€ 2.591	€ 2.735
10	€ 2.403	€ 2.649	€ 2.799	
11	€ 2.452	€ 2.708	€ 2.863	
12	€ 2.501	€ 2.767	€ 2.926	
13				
14				

\* jaarlijks per 1 januari maakt medewerker bij goed functioneren een stap in het loongebouw, tenzij medewerker na 1 juli in het voorafgaande jaar in dienst is getreden of een periodiek in de leeftijdschaal heeft gehad. Bij indeling in een hogere salarisgroep gaat medewerker naar het naast hogere bedrag in de nieuwe schaal en wanneer dit per 1 januari plaatsvindt naar het naast hogere bedrag plus een extra periodiek.

24

**Opmerking [JQ1]:** De lay-out moet worden aangepast, maar ook de bedragen moeten worden aangepast+ het meest logisch lijkt me de schalen per 1 juli 2013 te vermelden (conform artikel 5.1.2)

2. Salarisschalen kantoor organisatie (inclusief ingebouwde eindejaarsuitkering) met ingang van 1 juli 2013 en worden jaarlijks aangepast conform artikel 5.1.2. en 5.1.3

leeftijd I II III

17 jaar	€ 614	€ 656	€ 698
18 jaar	€ 707	€ 755	€ 804
19 jaar	€ 815	€ 872	€ 928
20 jaar	€ 955	€ 1.021	€ 1.087
21 jaar	€ 1.126	€ 1.204	€ 1.281
22 jaar	€ 1.320	€ 1.411	€ 1.502
stap* I II III			
0	€ 1.553	€ 1.660	€ 1.768
1	€ 1.595	€ 1.709	€ 1.821
2	€ 1.637	€ 1.759	€ 1.875
3	€ 1.678	€ 1.808	€ 1.928
4	€ 1.720	€ 1.857	€ 1.982
5	€ 1.762	€ 1.906	€ 2.035
6	€ 1.803	€ 1.955	€ 2.089
7	€ 1.845	€ 2.004	€ 2.142
8	€ 1.887	€ 2.053	€ 2.196
9	€ 1.928	€ 2.102	€ 2.250
10	€ 2.151	€ 2.303	
11	€ 2.200	€ 2.357	
12	€ 2.250	€ 2.410	
13			
14			

\* jaarlijks per 1 januari maakt medewerker bij goed functioneren een stap in het loongebouw, tenzij medewerker na 1 juli in het voorafgaande jaar in dienst is getreden of een periodiek in de leeftijdschaal heeft gehad. Bij indeling in een hogere salarisgroep gaat medewerker naar het naast hogere bedrag in de nieuwe schaal en wanneer dit per 1 januari plaatsvindt naar het naast hogere bedrag plus een extra periodiek.  
25

**Opmerking [JQ2]:** De lay-out moet worden aangepast, maar ook de bedragen moeten worden aangepast+ het meest logisch lijkt me de schalen per 1 juli 2013 te vermelden (conform artikel 5.1.2)

R

Jex

## **BIJLAGE III TOESLAGEN**

### **A Schematoeslagen**

#### **Schema Schematoeslag**

2-2-2-3 rooster 30%

Dag – Avond, 1 keer per 3  
weken zaterdag

14% NB: bij werken op zaterdag is  
de daaropvolgende maandag  
een roostervrije dag.

Dag – Avond, 1 keer per 8  
weken nacht plus zaterdag  
17%

### **B Overwerktoeslagen**

#### **Dag Overwerkvergoeding Voorwaarde**

Maandag t/m vrijdag 150% Tot en met 2 uur

Maandag t/m vrijdag 160% Meer dan 2 uur

Zaterdag 160%

Zondag 200%

Feestdag 200%

### **C Overige toeslagen**

#### **Soort toeslag Toeslag per jaar Toeslag per maand**

EHBO- en/of BHV-diploma € 120 € 10

Certificaat persluchtmasker € 240 € 20

Certificaat vakbekwaamheid

gevaarlijke stoffen

€ 240 € 20

Certificaat gasmeting € 240 € 20

#### **Soort toeslag Toeslag per jaar Toeslag per maand**

Mobiele kraan € 1.800 € 150

Shiftleader € 4.800 € 400

Supervisor € 7.200 € 600

26

## BIJLAGE IV ARBEIDSTIJDENWET

### Normen regelingen ATW per 1 april 2007

In onderstaande tabel worden de normen van de ATW weergegeven. Het betreft uitsluitend

de normen voor werknemers van 18 jaar en ouder. Voor jeugdige werknemers gelden in een

aantal gevallen strengere normen.

#### Normen ATW

##### Maximumarbeidstijden

Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode

Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week.

Arbeidstijd per dienst 12 uur

Arbeidstijd per week 60 uur

Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken Gemiddeld 55 uur per week (privaatrechtelijke norm).

Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken.

##### Overwerk

Definitie overwerk Kent niet langer een onderscheid tussen arbeidstijd inclusief en exclusief overwerk; de normale normen zijn dus ook de normen inclusief overwerk!

Maximum arbeidstijd inclusief overwerk

Gelijk aan normale normen:

- 12 uur per dienst;
- 60 uur per week;
- 55 uur gemiddeld over 4 weken (privaatrechtelijke norm);
- 48 uur gemiddeld over 16 weken.

##### Pauze Civielrechtelijke norm

Arbeidstijd per dienst > 5½ uur Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur).

Bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot ¼ uur.

Arbeidstijd per dienst > 8 uur Geen norm.

Arbeidstijd per dienst > 10 uur Minimaal ¾ uur (op te splitsen in 3x ¼ uur).

Bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot ¼ uur.

Tijdstip pauze in dienst Geen voorschrift.

##### Minimumrusttijden

Wekelijkse onafgebroken rusttijd 36 uur per 7x24 uur, of 72 uur per 14x24 uur die opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur.

Dagelijkse onafgebroken rusttijd 11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).

##### Zondagsarbeid

Arbeidsverbod en uitzonderingen Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij:

- het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of
- de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.

Zondagsbepaling In geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken (privaatrechtelijke norm).

Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in die

52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.

27

#### **Normen ATW**

##### **Aanvullende regels bij nachtdiensten**

**Definitie nachtdienst** Een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur

Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode

Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode.

Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur

14 uur

(1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)

Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten

46 uur

Maximumarbeidstijd per nachtdienst 10 uur

(maximaal 5x per 14 etmalen en 22x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur)<sup>2</sup>

Maximumarbeidstijd per week 60 uur

Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken Gemiddeld 55 uur per week (privaatrechtelijke norm)

Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken.

##### **Overwerk bij nachtdiensten**

**Definitie overwerk** Kent niet langer een onderscheid tussen arbeidstijd inclusief en exclusief overwerk; de normale normen zijn dus ook de normen inclusief overwerk!

Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten

Gelijk aan normale normen:

- 10 uur per nachtdienst (5x per 14 etmalen en 22x per 52 weken 12 uur);
- 60 uur per week;
- 55 uur gemiddeld over 4 weken (privaatrechtelijke norm);
- 40 uur gemiddeld over 16 weken.

**Maximumaantal nachtdiensten** Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur (privaatrechtelijke norm).

Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken tot maximaal 140 nachtdiensten eindigend na 02:00 uur per 52 weken, of maximaal 38 uur arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur per 2 weken (bestuursrechtelijke norm).

**Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten**

Geen norm

**Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks** met nachtdiensten

7

Bij collectieve regeling kan de reeks kan worden verlengd tot 8.

#### **Consignatie<sup>4</sup>**

Periode zonder consignatie Per 28 etmalen 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal 48 uur ook geen arbeid wordt verricht.

Consignatie voor en na een nachtdienst

11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan

2 In het ATB is de mogelijkheid opgenomen om structureel tweemaal in het weekend 11 uur per nachtdienst arbeid

te verrichten (buiten het weekend maximaal 10 uur), mits de werknemer daardoor 26 weekenden (van zaterdag 00:00 uur tot zondag 24:00 uur) per jaar vrij is. Een dergelijke regeling is alleen mogelijk bij collectieve regeling en sluit toepassing van de wettelijke norm voor de maximumarbeidstijd per nachtdienst uit. Aanvullend mag dan tot 12

uur per nachtdienst worden gewerkt op feestdagen en bij onvoorziene omstandigheden waardoor het aantal werknemers onder het minimumvereiste zakt. Dit mag dan tot maximaal tweemaal per 14 etmalen en 8 keer per jaar.

3 Een reeks (nacht)diensten begint na een wekelijkse rust en eindigt bij het begin van de volgende wekelijkse rust.

4 Een oproep tijdens consignatie is geen dienst. De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep.

Consignatie is

eigenlijk niets anders dan de mogelijkheid om de rusttijdsvoorschriften uit de wet terzijde te schuiven, waarbij dan echter wel aan de wettelijke normstellingen voor consignatie moet worden voldaan.

28

#### **Normen ATW**

Maximumarbeidstijd per 24 uur 13 uur

Maximumarbeidstijd per week 60 uur

Maximumarbeidstijd per

referentieperiode (zonder consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)

Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week.

Maximumarbeidstijd per

referentieperiode (met consignatie

tussen 00:00 uur en 06:00 uur)

Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week.

Bij meer dan 16x consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur in die periode:

- hetzij gemiddeld 40 uur per week,

- hetzij gemiddeld 45 uur per week mits bij arbeid uit een oproep tussen 00:00 uur en 06:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten.

Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie

½ uur

#### **Mededeling arbeidstijdpatroon**

Mededelingstermijn 28 dagen / 28 – 4 dagen / collectieve regeling / individuele instemming

#### **Vaststelling arbeidstijdpatroon**

Bestendig en regelmatig patroon Bepaling geschrapt.

#### **Toepasselijkheid**

Leidinggevenden en hoger personeel Normstelling niet van toepassing voor werknemers > 3x

WML (in 2008 € 51905) tenzij men nachtarbeid of

risicovolle arbeid verricht. Bij deeltijders geldt de

loongrens naar rato van het deeltijdpercentage.

29

## **BIJLAGE V 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 2008 Euro 249,00 per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

30





## **BIJLAGE VI INHUUR EN UITBESTEDEN**

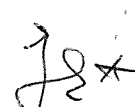
### **Inhuur**

In het geval van pieken in het werkaanbod zal werkgever voor de inzet van extra personeel gebruik maken van Matrans, ILS of RPS (voorheen SHB). 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.

31

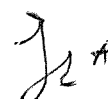


## **BIJLAGE VII PLAATSING IN HET LOONGEBOUW**

Werknemer wordt met ingang van 1 januari 2009 geplaatst in het loongebouw op basis van

de volgende procedure:

- Werknemer wordt geplaatst in de op werknemer van toepassing zijnde functie in de functielijst.
  - Op basis van de functie wordt werknemer geplaatst in de bij de functie horende salarisschaal.
  - Op basis van het salaris van werknemer op 31 december 2008 wordt werknemer binnen de salarisschaal geplaatst in het eerstvolgende hogere salarisstap.
  - Werknemer wordt vervolgens in de volgende salarisstap geplaatst tenzij er sprake is van  
indiensttreding na 1 juli of een onvoldoende beoordeling
- Werknemer ontvangt uiterlijk in de eerste week van januari 2009 een brief waarin zijn functie,  
de salarisschaal en –stap en het salaris per 1 januari 2009 staan vermeld.



Operationeel Leeftijd	KCR/KTS		1-dec-13		Verhoging 2,35 % via KCR-CAO
	I	II	III	IV	
17 jaar	669				
18 jaar	771	957	1031		
19 jaar	890	1105	1190	1223	
20 Jaar	1043	1295	1392	1460	
21 jaar	1229	1526	1641	1720	
22 jaar	1441	1788	1925	2017	

Stap	I	II	III	IV
0	1700	2102	2221	2372
1	1744	2156	2328	2444
2	1789	2209	2393	2513
3	1832	2263	2458	2581
4	1877	2316	2521	2651
5	1922	2370	2587	2722
6	1967	2377	2650	2792
7	2013	2477	2714	2861
8	2057	2531	2779	2931
9	2102	2584	2845	3002
10		2638	2908	3072
11		2692	2972	3142
12		2746	3036	3212
13				
14				

Kantoor Leeftijd	KCR/KTS		1-jul-13
	I	II	III
17 jaar	675		
18 jaar	777	831	884
19 jaar	895	957	1020
20 Jaar	1050	1101	1195
21 jaar	1237	1322	1408
22 jaar	1450	1549	1648

Stap	I	II	III
0	1710	1825	1941
1	1755	1878	1998
2	1801	1931	2059
3	1845	1985	2117
4	1889	2038	2176
5	1934	2093	2235
6	1980	2146	2293
7	2026	2200	2351
8	2072	2253	2406
9	2117	2307	2469
10		2361	2528
11		2415	2588
12		2469	2645
13			
14			







11			2972	3142
12			3036	3212
13			3100	3282
14				3352
15				3422
16				
17				
18				

17 jaar	675			
18 jaar	777	831	884	
19 jaar	895	957	1020	
20 jaar	1050	1101	1195	
21 jaar	1237	1322	1408	
22 jaar	1450	1549	1648	

Stap		I	II	III
0	1710	1825	1941	1998
1	1755	1878	1998	2059
2	1801	1931	2059	2117
3	1845	1985	2117	2176
4	1889	2038	2176	2235
5	1934	2093	2235	2293
6	1980	2146	2293	2351
7	2026	2200	2351	2406
8	2072	2253	2406	2469
9	2117	2307	2469	2528
10		2361	2528	2588
11		2415	2588	2645
12		2469	2645	
13				
14				

