

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

ERTSOVERSLAGBEDRIJF EUROPOORT C.V.

te

EUROPOORT-RT

Looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014

Copyright

© 2014 CAO-PARTIJEN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

ERTSOVERSLAGBEDRIJF EUROPOORT C.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst, loon en arbeidsvoorwaarden geldig tot en met 31 december 2014 voor die werknemers van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V., wier werkzaamheden zijn omschreven in bijlagen A en B van aan deze CAO gehechte functielijsten.

De ondergetekenden:

I Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V., gevestigd te Rotterdam - Europoort.

ter ene zijde

en

II de FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam,

ter andere zijde

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor bovengenoemde werknemers van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V. te zijn overeengekomen.

HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT	1
DEFINITIES	3
HOOFDSTUK 1: Plichtbepalingen	4
<i>Artikel 1: Vaststelling loon en arbeidsvoorwaarden</i>	4
<i>Artikel 2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst</i>	4
<i>Artikel 3: Verplichtingen van de werkgever</i>	4
<i>Artikel 4: Verplichtingen van de werknemers</i>	4
<i>Artikel 5: Veiligheid</i>	4
<i>Artikel 6: Te werk te stellen werknemers</i>	5
<i>Artikel 7: Minnelijke oplossing van geschillen</i>	5
<i>Artikel 8: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode</i>	5
<i>Artikel 9: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden</i>	5
<i>Artikel 9b: Werkgeversbijdrage Stichting Veilige Haven</i>	6
<i>Artikel 10: Reorganisatie van partijen</i>	6
<i>Artikel 11: Terugopleiden</i>	6
<i>Artikel 11a: O&O Fonds</i>	6
<i>Artikel 11b: Veiligheids CAO</i>	6
HOOFDSTUK 2: Lonen en arbeidsvoorwaarden	7
2.1 ALGEMEEN.....	7
<i>Artikel 12: Aanvullingen en wijzigingen loon en arbeidsvoorwaarden</i>	7
2.2 WERKTIJDEN.....	7
<i>Artikel 13: Werkschema's en arbeidsduur</i>	7
<i>Artikel 14: Lunch- en rusttijden</i>	8
<i>Artikel 15: Activiteiten waarvoor betaling in het vaste salaris is begrepen</i>	9
<i>Artikel 16: Overwerk</i>	9
<i>Artikel 17: Tewerkstelling op feestdagen en in het weekeinde</i>	9
<i>Artikel 18: Tijd-voor-tijd-regeling</i>	10
2.3 SALARISSEN EN TEWERKSTELLING.....	10
<i>Artikel 19: Salarisgebouw, functiegroepen, salarisschalen, consumenten-prijsindex</i>	10
<i>Artikel 20: Inloopschalen</i>	11
<i>Artikel 21: Ploegentoeslag en toeslag voor arbeid onder bezwarende omstandigheden</i>	11
<i>Artikel 22: Afbouwregeling ploegentoeslag</i>	11
<i>Artikel 23: Betaling van overuren en feestdagen</i>	12
2.4 BIJZONDERE BELONINGEN / VERGOEDINGEN.....	13
<i>Artikel 24: Vakantietoelage</i>	13
<i>Artikel 25: 13e maand - uitsluitend voor beambten</i>	13
<i>Artikel 26: Premiespaarregeling</i>	13
<i>Artikel 27: Correctiedagen</i>	14
<i>Artikel 28: Bijdrage werkgever in de premie zorgverzekering</i>	14
<i>Artikel 29: BHV- en EHBO-vergoeding</i>	14
<i>Artikel 30: Extra vuil-werk toeslag</i>	14
<i>Artikel 30a: Toeslag A0</i>	14
<i>Artikel 31: Bedrijfskleding</i>	14
<i>Artikel 32: Uitkering bij overlijden</i>	14
HOOFDSTUK 3: Verlof	15
3.1 VAKANTIE.....	15
<i>Artikel 33: Vakantieregeling</i>	15
<i>Artikel 34: Verlof sparen en kopen verlofdagen</i>	16
<i>Artikel 35: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd</i>	16
<i>Artikel 36: Voorzieningen voor werknemers van 50 jaar en ouder</i>	17
<i>Artikel 37: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers</i>	18
<i>Artikel 38: Studietijd</i>	18
3.2 BIJZONDER VERLOF.....	18
<i>Artikel 39: Organisatieverlof</i>	18
<i>Artikel 40: Kort verzuim</i>	19
<i>Artikel 41: Onbetaald verlof</i>	20

HOOFDSTUK 4: ARBEIDSONGESCHIKTHEID	21
<i>Artikel 42a: Arbeidsongeschiktheid, re-integratie en betaling.....</i>	21
<i>Artikel 42b: WIA verzekeringen.....</i>	21
<i>Artikel 42c: Gedifferentieerde WGA premie.....</i>	21
HOOFDSTUK 5: ONTSLAG.....	22
<i>Artikel 43: Einde dienstverband</i>	22
HOOFDSTUK 6: ALGEMENE REGELINGEN.....	23
<i>Artikel 44: Pensioenvoorzieningen.....</i>	23
<i>Artikel 45: Het bedrijfstakfonds STIVU</i>	24
<i>Artikel 46: Vitaliteitsregeling geldt voor alle medewerkers:</i>	24
<i>Artikel 47: AOW reparatie</i>	25
<i>Artikel 48: Indiening van klacht bij het permanent scheidsgerecht.....</i>	26
<i>Artikel 49: Permanent scheidsgerecht</i>	26
<i>Artikel 50: Fusies en reorganisaties.....</i>	26
BIJLAGE I	28
INHUUR VAN DERDEN	28
BIJLAGE II	29
VAKBEWEGING EN ONDERNEMING.....	29
BIJLAGE III	30
UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID / ARBEIDSPLAATSEN	30
BIJLAGE IV	31
KOSTENNEUTRALE VERWERKING KERSTUITKERING	31
BIJLAGE V	32
TECHNOLOGIE PROTOCOL.....	32
BIJLAGE VI.....	33
PROTOCOL ONDERZOEKEN EN WERKGROEPEN.....	33
BIJLAGE VII.....	34
KOLENTERMINAL.....	34

Externe bijlagen

Deze bijlagen zijn onderdeel van de CAO, maar worden gedurende de looptijd van de CAO aangevuld met de meest actuele versie:

- BIJLAGE A** Functiebenamingen en –indeling operationele medewerkers
- BIJLAGE B** Functiegroepen beambten
- BIJLAGE C** Salarisschalen voor beambten en operationele medewerkers (inclusief inloopschalen)
- BIJLAGE D** Personeelssterkte
- BIJLAGE E** Verdere afspraken 14 april 2014

HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT

Directie EECV en FNV Bondgenoten, zijnde CAO-partijen geven hieronder de hoofdlijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

- a. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
De werkgever voert een beleid, waarbij het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
- b. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemer in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming zijn invloed uit te oefenen.
- c. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d. Bij de ontwikkeling van het bedrijf en medewerkers en de onderlinge samenwerking staan de volgende eigenschappen centraal:
 1. Ken je kracht. Medewerkers en onderneming weten waar zij voor staan, komen voor zichzelf op en durven te staan voor hun mening, zonder te vervallen in arrogantie. Hierbij wordt uitgegaan van competenties en niet van pretenties. Medewerkers en onderneming staan open voor meningen van anderen, hebben geen vooroordelen, zijn gericht op samenwerking en creëren win-win situaties. Hierbij wordt uitgegaan van de eigen cirkel van invloed.
 2. EECV en haar medewerkers weten wat ze vinden en willen. Een ieder heeft een vrijheid van keuze. Keuzes brengen verantwoording met zich mee en hebben consequenties voor zowel bedrijf als medewerker. Het creëren van een win-win is het doel.
 3. Binnen EECV hebben medewerkers verschillende rollen en functies. Niet iedereen is in die zin gelijk. Als mens is echter sprake van gelijkwaardigheid. Zowel onderdanigheid als verhevenheid zijn eigenschappen die niet wenselijk zijn.
 4. Bij EECV werken mensen. Mensen maken fouten. Mensen hebben positieve en mindere eigenschappen. Openheid daarover is gewenst en wordt gezien als kracht. Er is lef voor nodig om open te zijn. Mededogen is gewenst voor diegene die het betreft met zichzelf en bij de omgeving naar de betrokken medewerker. EECV en haar medewerkers hebben niets aan schuldgevoelens. Deze gevoelens werken belemmerend voor ontwikkeling. Indien er echter sprake is van opzet of grove nalatigheid of indien de openheid er niet is, zal n.a.v. het gedrag corrigerend worden opgetreden.
 5. Dienstbaarheid. Het bestaansrecht van EECV is gebaseerd op dienstbaarheid naar haar klanten. Deze dienstbaarheid is ook de basis voor de samenwerking binnen EECV.
 6. Waardering. Het belang van medewerkers en bedrijf wordt gediend door goede onderlinge relaties. Waardering voor elkaar is daarbij essentieel. Respect, aandacht en interesse in elkaar is een belangrijke vorm van waardering.
 7. Ruimte voor ideeën. Mensen zijn creatief en hebben ideeën. EECV wil ruimte geven aan deze creativiteit en wil blijven leren.
 8. Iedere medewerker is belangrijk voor de organisatie. Echter niemand kan zich exclusief maken en afhankelijkheid creëren. Er is geen ruimte voor cliëkvorming, heilige huisjes en privileges. Er is geen ruimte voor ongepast gedrag.

9. Verschillen en tegenstellingen worden zeer gewaardeerd, zolang deze worden omgezet in voor alle betrokkenen bevredigende oplossing (synergie). Betrekken van stellingen en uitoefenen van macht is niet wenselijk gedrag. Uitoefenen van invloed daarentegen wel
- e. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 2. het bevorderen van een arbeids sfeer waarbij onder d. genoemde eigenschappen worden bevorderd;
 3. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers. De voor de vacature benodigde competenties en het door EECV gewenste gedrag zij hierin mede maatgevend;
 4. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 5. het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's;
 6. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers. Het is de intentie van EECV dit beleid ondermeer tot uiting te laten komen in een jaarlijks door het bedrijf op te stellen ARBO-plan, hierbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de ARBO-wet.
 7. het voeren van een adequaat sanctiebeleid bij structureel niet naleven van gedragsregels
- f. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen o.m. tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen CAO-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.
- g. Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, één en ander in overleg met de vakorganisaties en O.R., ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.
- Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der CAO-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met vakorganisaties en O.R. een klachtenprocedure ontwikkelen.
- Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:
- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
 - betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
 - het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.
- h. Werkgever ziet het tot zijn taak om voorzover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. Per bedrijf zal in overleg met de vakorganisaties en O.R. bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.
- i. EECV spant zich in om medewerkers, binnen haar vermogen, te ondersteunen bij taal, financiële, drank, drugs- en andere sociale en gedragsproblemen. Het is de plicht van de medewerker om hieraan mee te werken voor zover dit van invloed is op de uitvoering van zijn of haar werkzaamheden bij EECV.
- j. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
- dit van medewerkerszijde verplicht is;
 - deze integratie dient te geschieden met respect voor de eigen culturele achtergrond.

DEFINITIES

- a. Arbeid : Onder arbeid in het bedrijf wordt verstaan alle - directe of indirecte - werkzaamheden ten behoeve van het overslagproces van erts en kolen.
- b. Werkgever : Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.
- c. Werknemersorganisatie : De ondergetekende, genoemd onder II.
- d. Werknemer : De mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van de werkgever, van wie de functieaanduiding is opgenomen in bijlagen A en B van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- e. Maand : Een kalendermaand
- f. Week : Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
- g. Arbeidsweek : Het overeengekomen aantal dagen of diensten, waarop binnen de week arbeid zal worden verricht.
- h. Werkschema : Een overeengekomen vast schema van arbeidstijdindeling.
- i. Dienst : Duur, waarover binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.
- j. Rooster : Een van tevoren vaststaand schema van momenten, waarop kan worden gewerkt.
- k. Roostervrije dag : Dag waarop volgens het rooster geen arbeid wordt verricht.
- l. ADV dag : Aangevraagde en door de directe chef, volgens de snipperdagensystematiek, goedgekeurde vrije dag.
- m. Correctiedag : Aangevraagde en door de directe chef goedgekeurde vrije dag volgens artikel 27 van deze CAO.
- n. Arbeidsduur : Het overeengekomen aantal uren, gedurende welke arbeid zal worden verricht en welk aantal is vastgesteld in deze overeenkomst.
- o. Schemamaandsalaris : het hierboven omschreven basismaandsalaris vermeerderd met de in artikel 21 (ploegentoeslag, toeslag voor bezwarende omstandigheden) vermelde toeslagen.
- p. Basismaandsalaris : Het overeengekomen, afhankelijk van functie, vastgestelde salaris per maand, neergelegd in bijlage C van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- q. Kernfuncties :
 - Het bedieningspersoneel voor de A-, B- en L-machines.
 - Het basisonderhoud en de storingsdienst van de afdeling Techniek
 -

HOOFDSTUK 1: Plichtbepalingen

Artikel 1: Vaststelling loon en arbeidsvoorwaarden

Loon en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers bij het Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V. zijn vastgesteld zoals omschreven in de aan de akte gehechte en - overeenkomstig het in artikel 12 bepaalde - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014.

De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder I als door ondergetekende onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden.

Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

Zolang geen der partijen tot opzegging der 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 3: Verplichtingen van de werkgever

De werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan de in artikel 1 genoemde.

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Indien EECV arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wil afsluiten, zal vooraf overleg met de Ondernemingsraad en vakorganisaties worden gepleegd.

Artikel 4: Verplichtingen van de werknemers

De ondergetekende onder II zal bevorderen dat hun leden in de havenbedrijven in het havengebied van Rotterdam voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel 1 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij en voor die werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

De ondergetekende onder II verbindt zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in het bedrijf dan hun leden. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

Artikel 5: Veiligheid

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.

Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.

Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en te gebruiken.

Artikel 6: Te werk te stellen werknemers

EECV zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze collectieve arbeidsovereenkomst, uitsluitend gebruik maken van werknemers, die in haar eigen vaste dienst zijn.

Alle nieuwe medewerkers bij EECV zullen worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden. Na 5 maanden zal er een evaluatie plaatsvinden waarvan de uitkomst schriftelijk wordt vastgelegd en na 10 maanden wordt besloten of het dienstverband van de betreffende medewerker wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of wordt beëindigd. In de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voor de operationele medewerkers in het contract de passage opgenomen dat zij flexibel kunnen worden ingezet, waarbij de richtlijnen van de flexcontracten als uitgangspunt dienen.

Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken, indien hierover tussen partijen bij deze CAO overeenstemming is bereikt. In dit kader wordt verwezen naar bijlage I (Inhuur van derden) bij deze CAO.

Artikel 7: Minnelijke oplossing van geschillen

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil van opvatting omtrent de uitlegging en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze overeenkomst of daarbij behorende loon en arbeidsvoorwaarden door één van de partijen en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet-nakoming, onjuiste uitlegging of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan het bureau van de wederpartij, tegen wie of wel tegen welk lid (leden) de klacht gericht is.

De besturen van partijen treden alsdan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke, indien deze bereikt wordt, ook bindend zal zijn.

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

Artikel 8: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering zijn zowel partij ter ene zijde als partij ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien een maand nadat deze voorstellen door één van de partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen, dat, indien en voorzover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om één en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel 9: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

De werkgever zal jaarlijks een bijdrage ter grootte van 0,3% van de bruto loomsom beschikbaar stellen ten behoeve van scholing-, vorming-, kader- en voorlichtingsactiviteiten, als ook voor het 4 jaarlijks congres en handhaving 5 fte's haventeam, voor de werknemers die onder deze CAO vallen en eventueel gezamenlijk met andere bedrijven voor de sector havens.

Artikel 9b: Werkgeversbijdrage Stichting Veilige Haven

EECV wijst participatie niet bij voorbaat van de hand. Op dit moment is er bij EECV geen duidelijk beeld bij de doelstellingen van SVH. EECV zal echter jaarlijks (vanaf januari 2010) € 100,00 per werknemer bijdragen aan de Stichting Veilige Haven (282 FTE's).

EECV is bereid om de looptijd van deze CAO te gebruiken om de doelstellingen en visie verder uit te werken. Indien dit tot de gewenste uitwerking leidt, kan dit in de CAO worden geïmplementeerd.

Gedurende de looptijd van de CAO zal EECV haar medewerking verlenen aan de ontwikkeling en implementatie van het veiligheidscertificaat haven (VCH). Het beheer van de certificaten zal door de Stichting Veilige Haven (SVH) worden bijgehouden.

EECV zal haar medewerking verlenen aan het opzetten van een sector ARBO catalogus en een sector ongevallen registratie.

Artikel 10: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van de bij deze overeenkomst betrokken partijen keuren ondergetekenden onder I en II deze bij voorbaat goed en staan er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 11: Terugopleiden

EECV heeft, in het kader van het vergroten van de flexibele inzet van haar medewerkers, het beleid om alle operationele medewerkers op te leiden en in te zetten voor alle operationele functies. Hiertoe dienen een aantal medewerkers alsnog te worden opgeleid voor een aantal operationele functies. In het kader van het terugopleiden zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Alle operationele medewerkers hebben met ingang van 1 januari 2003 de verplichting om te kunnen worden opgeleid voor alle operationele functies;
- De medewerkers die op 1 januari 2003 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, zijn vrijgesteld van de verplichting tot terugopleiding; zij kunnen hieraan wel vrijwillig deelnemen;
- De medewerkers die op 1 januari 2003 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, zijn wel verplicht om zich de aanpassingen/wijzigingen in hun huidige functies eigen te maken.

Artikel 11a: O&O Fonds

EECV wijst participatie en een financiële bijdrage niet bij voorbaat af. Maar op dit moment is er bij EECV geen duidelijk beeld bij de doelstellingen, mogelijkheden en voor- en nadelen van een dergelijk fonds. EECV is bereid om de looptijd van de CAO te gebruiken om doelstellingen, mogelijkheden, voor- en nadelen en een eventuele financiële bijdrage te onderzoeken.

EECV is van mening dat dit onderzoek specifiek voor de sector Droge Bulk moet gelden en dat een eventuele financiële bijdrage van EECV uitsluitend mag worden aangewend ten behoeve van EECV.

Artikel 11b: Veiligheids CAO

EECV is bereid om de looptijd van deze CAO te gebruiken om de doelstellingen en visie verder uit te werken over een veiligheids CAO Droge Bulk. Indien dit tot de gewenste uitwerking leidt, kan dit in de CAO worden geïmplementeerd.

HOOFDSTUK 2: LONEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 ALGEMEEN

Artikel 12: Aanvullingen en wijzigingen loon en arbeidsvoorwaarden

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

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij algemeen overleg in de aan deze akte gehechte, door de Stichting van de Arbeid goedgekeurde en door partijen gewaarmerkte loon en arbeidsvoorwaarden zullen deze gewijzigde of nieuwe loon en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht en door partijen gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

2.2 WERKTIJDEN

Artikel 13: Werkschema's en arbeidsduur

1. Er bestaan de volgende werkschema's:

- a. Een dagdienstschema van maandag tot en met vrijdag met een arbeidsduur van 7½ uur per dag en 37½ uur per week.

Werktijden dagelijks tussen 07.30 uur tot 15.30 uur voor operationele medewerkers.
Lunchtijd 30 minuten, tussen 11.30 en 12.30 uur.

Werktijden dagelijks tussen 08.30 uur en 16.30 uur voor beambten.
Lunchtijd 30 minuten, van 12.30 uur tot 13.00 uur.

Aan de werknemers, die volgens deze werkschema's werkzaam zijn, worden 9 ADV dagen per jaar toegekend. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt alsdan 36,2 uur.

Flexibele werktijden

Medewerkers behorend tot de beambten- of zij die dagdienstfuncties uitvoeren kunnen daar waar het werkproces dit toelaat een verzoek indienen om op basis van flexibele werktijden te werken binnen de volgende randvoorwaarden:

- Handhaving van de huidige 5 daagse werkweek en de wekelijkse arbeidsduur van 37,5 uur;
- Binnen de standaard bloktijden aanvang tussen 7.00 en 9.00 uur en einde tussen 15.00 en 17.00 (daar waar binnen een afdeling in uitzonderingsgevallen een vroegere aanvangstijd mogelijk is, kan de directie gevraagd worden een afwijkende bloktijd vast te stellen);
- Wanneer een werknemer gebruik maakt van de flexibele werktijden mag dit niet tot meer kosten voor de werkgever leiden (bijvoorbeeld personeelsvervoer).

- b. Een dag- / avondschem (2-ploegendienst) van maandag tot en met vrijdag.

De werktijden zijn:	per dag	per week
1 ^e en 2 ^e week maandag t/m vrijdag 07:30- 15:30 uur	7½ uur	37½ uur
3 ^e week maandag t/m vrijdag 15:30- 23:45 uur	7¾ uur	38¾ uur
Dit is gemiddeld per week		38 uur

Aan de werknemers, die volgens dit werkschema werkzaam zijn, worden 12 ADV dagen per jaar toegekend. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt alsdan 36,17 uur.

- c. Een vol-continuschema (5-ploegendienst) met een arbeidsduur van gemiddeld 32,55 uur per week.
In dit vol-continuschema wordt gedurende 21 diensten per 5 weken arbeid verricht of wel gemiddeld 4,2 diensten per week.
Met ingang van 1 juli 2003 is besloten dat wanneer de directie EECV een rooster wil wijzigen (bijvoorbeeld een voorwaarts roterend rooster in plaats van een achterwaarts roterend rooster, een rooster met een langere cyclus) zal het nieuw voorgestelde rooster worden voorgelegd aan de werknemers waarop het rooster betrekking heeft. Wanneer er in meerderheid mee akkoord wordt gegaan (50% plus 1) wordt het ingevoerd.
 - d. De ADV dagen zullen worden behandeld als snipperdagen (zie in dit verband artikel 33, lid j en k).
Bij elke aaneengesloten periode van arbeidsongeschiktheid van 6 weken wordt één ADV dag afgeboekt, met dien verstande dat bij een aaneengesloten periode van arbeidsongeschiktheid van één jaar geen recht op ADV dagen over dat jaar meer bestaat.
 - e. Een werkschema voor de afdeling Planoffice met een arbeidsduur van gemiddeld 36,12 uur per week. In dit schema wordt gedurende 17 diensten van 8,5 uur per 4 weken arbeid verricht of wel 4,25 diensten per week.
- 2. Het werkschema geldt voor tenminste 3 maanden.
In een kalenderjaar kan het schema waarin een werknemer is tewerkgesteld éénmaal worden gewijzigd.
In geval van wijziging van het schema dient de wijziging een maand van te voren te worden medegedeeld.
De vaststelling vindt plaats na overleg met de werknemer.
In geval van inkomstenvermindering bij een cycluswijziging wordt verwezen naar artikel 22.
 - 3. Bij indiensttreding wordt met iedere werknemer overeengekomen volgens welk werkschema hij zijn werkzaamheden zal verrichten.
 - 4. De afdelingsleiding (team coördinatoren of coördinatoren) heeft de bevoegdheid om in geval van structurele arbeidsongeschiktheid (ter beoordeling van de bedrijfsarts) een medewerker in een andere spil te plaatsen. In geval van omspillen zal rekening kunnen worden gehouden met de huiselijke omstandigheden van betrokkene.
 - 5. Met betrekking tot werkschema's, arbeidsduur, arbeidstijden en lunch- en rusttijden is de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet en het bepaalde in de WOR van toepassing. Een en ander met inachtneming van de vigerende CAO-bepalingen.
 - 6. Deeltijdarbeid
 - a) De behoefte aan c.q. de mogelijkheid tot deeltijdarbeid wordt vastgesteld per afdeling, door het betreffende afdelingshoofd in overleg met de Teamcoördinator Personeel & Organisatie.
 - b) Aanstelling in een deeltijddienstverband geschiedt op basis van vrijwilligheid.
 - c) Bij aanstelling in een deeltijddienstverband worden alle arbeidsvoorwaarden berekend en toegekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur ten opzichte van de voor de functie geldende normale volledige arbeidsduur.

Artikel 14: Lunch- en rusttijden

- a. De lunchtijd bedraagt een half uur, welke op zodanige tijdstippen zal worden opgenomen dat het werk normaal doorgang kan vinden, m.a.w. in het bedrijf is sprake van verschoven lunchtijden.
De leiding der onderneming is bevoegd de lunchtijd te verzetten naar een half uur vóór of een half uur na de gebruikelijke lunchtijd.
Aanzegging dient een half uur van tevoren plaats te vinden.
Na vijf uur arbeid achtereen zal evenwel gelegenheid tot lunchen worden gegeven.

- b. Tussen het einde van een dienst en de aanvang van de daaropvolgende dienst dient te worden uitgegaan van een rusttijd van minimaal 12 uur met één keer per arbeidsweek een minimum duur van 10 uur.
- c. Lunchtijd 30 minuten (uiterlijk na 5 uur arbeid).

Artikel 15: Activiteiten waarvoor betaling in het vaste salaris is begrepen

Elke medewerker, werkzaam volgens een meer-ploegendienst, is ongeacht rang of functie, gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op de juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt.

De overdracht van de werkzaamheden vindt plaats in de periode van één kwartier voor aanvang van de dienst tot en met één kwartier na einde van de dienst. Het bovenstaande includeert dat bij overgang op het volgende spel alle werkzaamheden ononderbroken voortgang zullen vinden.

Artikel 16: Overwerk

- a. Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, is de werknemer gehouden, rekening houdende met de wettelijke bepalingen, aansluitend aan de dagelijkse arbeid maximaal 2 uur overwerk te verrichten. Overwerk van meer dan 2 uur per dag zal in overleg met de ondernemingsraad worden geregeld.
- b. Alle toezichthouders (Operationele Afdeling) worden op basis van vrijwilligheid in de gelegenheid gesteld om over te werken. Zij kunnen, mits opgeleid en ervaren, worden ingezet voor alle operationele functies.

Artikel 17: Tewerkstelling op feestdagen en in het weekeinde

Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag;
- 1e en 2e Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1e en 2e Pinksterdag;
- 1e en 2e Kerstdag;
- Koningsdag (26 april)*;
- 5 mei; 1x per 5 jaar ingaande 1995.

* Als Koningsdag (26 april) op een zondag valt, dan zal de officiële feestdag voor EECV op de zaterdag daaraan voorafgaand (25 april) gelden. EECV volgt hierin de landelijke richtlijnen over de feestdagen van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (O.C.W.)

Arbeid op deze dagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid. Indien op feestdagen wordt gewerkt, gelden de arbeidsduur en de arbeidstijndeling als op gewone werkdagen. Er wordt geen compenserend verlof toegekend indien de feestdag valt op een dag waarop de medewerker reeds vrijaf heeft.

Toepassing bij arbeid in een niet-continusysteem

De feestdagen worden geacht in te gaan te 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen op de dag na de feestdag bij de aanvang van de ochtenddienst.

Toepassing bij arbeid in een vol-continusysteem

De feestdagen worden geacht in te gaan te 23.30 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen op de dag bij de aanvang van de ochtenddienst volgende op de feestdag.

Van 24 december 15.30 uur tot 27 december 07.30 uur en van 31 december 15.30 uur tot 2 januari 07.30 uur zal, behalve in zeer urgente gevallen na onderling overleg, geen arbeid worden verricht.

Artikel 18: Tijd-voor-tijd-regeling

Per gewerkt overuur mag 1 uur compenserende vrije tijd worden opgenomen onder inhouding van 0,52% van het basismaandsalaris per uur voor operationele medewerkers en 0,56% van het basismaandsalaris per uur voor beambten.

Voor alle medewerkers geldt dat alle overwerk in de periode van zaterdag 07.30 uur tot maandag 07.30 uur (dagdienst en 2-ploegendienst) en op roostervrije dagen (volcontinudienst) kan worden omgezet in vrije dagen onder inhouding van 0,52% van het basismaandsalaris per uur voor operationele medewerkers en 0,56% van het basismaandsalaris per uur voor beambten.

Voor overuren die zijn gemaakt in het weekend of nachtdienst kan de Tijd voor Tijd alleen worden opgenomen in het weekend of in de nachtdienst. Voor overuren die zijn gemaakt in de dag- of middagdienst kan de Tijd voor Tijd alleen worden opgenomen in een dag- of middagdienst.

2.3 SALARISSEN EN TEWERKSTELLING

Artikel 19: Salarisgebouw, functiegroepen, salarisschalen, consumenten-prijsindex

1. Met ingang van 1 januari 2002 is het salarisgebouw voor beambten in werking getreden en worden de medewerkers hierin ingedeeld. De standaard ORBA-systematiek (functiebeschrijving en –waardering) is van toepassing.

Periodieke verhogingen van het salaris worden enkel op basis van beoordeling gegeven. De beoordeling dient eenmaal per jaar plaats te vinden. Beoordelingsgesprekken van beambten zullen tijdig plaatsvinden zodat een eventueel periodiek per 1 januari kan worden toegekend.

Beoordeling:

slecht – onvoldoende	= geen periodiek
voldoende	= 1 periodiek
goed – uitstekend	= 2 of meer periodieken

Er zal eveneens een beroepsprocedure worden opgesteld voor medewerkers die niet instemmen met de verstrekte beoordeling.

Indien er sprake is van functiewijziging en daaraan gekoppelde verandering van functiegroep zal de medewerker in de aan de nieuwe functiegroep gerelateerde salarisgroep worden ingedeeld en zal het salaris worden verhoogd tot de dichtstbijzijnde hoger gelegen periodiek in die salarisgroep.

Met ingang van 1 juli 2003 worden de index- en initiële verhogingen verwerkt in de salaristabel van zowel beambten als operationele medewerkers.

De operationele werknemers zijn ingedeeld in functies.

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlagen A en B bij deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.
2. In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers binnen het bedrijf kunnen worden uitgewisseld, voorzover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt, met inachtneming van de capaciteiten van betrokkenen.
 3. Consumenten-prijsindex
 - a. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zal per 1 januari van enig jaar het salaris worden verhoogd met de procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer over de periode april - oktober daaraan voorafgaand en per 1 juli van enig jaar met de procentuele stijging over de periode oktober - april daaraan voorafgaand.
 - b. Bij een daling van het consumentenprijsindexcijfer geldt dezelfde procedure als onder a. beschreven, maar wordt het salaris uiteraard verlaagd.

- c. Bij de toepassing van de prijsindexeringregeling wordt vanaf 1 januari 2003 uitgegaan van de consumentenprijsindexcijfers, reeks voor alle huishoudens - afgeleid.
4. Tijdens de looptijd van de CAO wordt de navolgende initiële loonsverhoging toegekend en in het basismaandsalaris verwerkt:
 - per 1 januari 2014: € 25,00 per maand
5. Inkomensgarantie: tot en met 2015 zullen er geen gedwongen ontslagen op economische gronden zijn.
6. Alle in de CAO nog niet geïndexeerde nominale bedragen worden vanaf 1 juli 2013 wel geïndexeerd.

Artikel 20: Inloopschalen

Bij EECV worden inloopschalen gehanteerd voor alle operationele functies (zie de bijlage functiebenamingen en –indeling bij deze CAO).

De inloopschalen zijn als volgt vastgesteld:

- Bij aanname: 80 % van het basis maandsalaris;
- Na 1 jaar: 87,5 % van het basis maandsalaris;
- Na 2 jaar: 92,5 % van het basis maandsalaris;
- Na 3 jaar: 100 % van het basis maandsalaris.

Ten aanzien van de invoering van de inloopschalen zijn de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

- De inloopschalen zijn alleen van toepassing voor nieuwe medewerkers vanaf 1 januari 2003;
- Ingeval van reorganisatie zal het anciënniteitbeginsel worden toegepast;
- De indeling in CAO-functiegroep zal plaatsvinden op basis van het huidige opleidings- en bevorderingsbeleid;
- De jaarlijkse periodieke verhoging wordt automatisch toegepast.

Artikel 21: Ploegentoeslag en toeslag voor arbeid onder bezwarende omstandigheden

Ter verkrijging van het schemamaandsalaris zijn voor het werken in de in artikel 13 genoemde werkschema's de navolgende toeslagen op het basismaandsalaris, toegepast:

- dagdienst.....	0 %
- dag-/avonddienst (2-ploegendienst).....	12,5%
- planoffice.....	14 %
- vol-continudienst.....	30 %

In geval van het verrichten van werkzaamheden onder bezwarende omstandigheden wordt bovendien de navolgende toeslag op het basismaandsalaris toegekend:

- dagdienst, dag-/avonddienst (2-ploegendienst) en vol-continudienst..... 10,6%

Artikel 22: Afbouwregeling ploegentoeslag

- A. De werknemer, die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, ontvangt vanaf het moment van overplaatsing de juiste schematoeslag.
- B. Bij wijziging van werkschema van werknemers anders dan op eigen verzoek (medisch voorschrift wordt niet als zodanig aangemerkt) zal, indien in onderling overleg tussen betrokkene en bedrijfsleiding geen overeenstemming wordt bereikt, in overleg worden getreden met de bij deze CAO betrokken vakorganisatie.

De werknemer, die wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, behoudt, afhankelijk van de periode welke hij laatstelijk ononderbroken volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, de navolgende percentages van het nominale nadelige verschil in schematoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:

1. indien hij korter dan 3 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt: 0 %

2. indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende maand
 - 60 % gedurende 2 maanden
 - 20 % gedurende 1 maand
3. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80 % gedurende 2 maanden
 - 60 % gedurende 2 maanden
 - 40 % gedurende 1 maand
 - 20 % gedurende 1 maand
4. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80 % gedurende 4 maanden
 - 60 % gedurende 3 maanden
 - 40 % gedurende 3 maanden
 - 20 % gedurende 3 maanden
5. indien hij langer dan 5 jaar doch korter dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80 % gedurende 7 maanden
 - 60 % gedurende 7 maanden
 - 40 % gedurende 7 maanden
 - 20 % gedurende 7 maanden
6. indien hij langer dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80 % gedurende 15 maanden
 - 60 % gedurende 15 maanden
 - 40 % gedurende 14 maanden
 - 20 % gedurende 14 maanden
7. indien hij 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing: 100 % van het nominale verschil tot het bereiken van de pensioen-gerechtigde leeftijd c.q. tot het moment waarop van een vervroegde uitredingsregeling gebruik wordt gemaakt.
De bovenstaande onder de punten 1 tot en met 6 vermelde afbouwregeling is voor deze categorie werknemers eveneens van toepassing bij plaatsing in een dagdienstvacature op eigen verzoek.

Artikel 23: Betaling van overuren en feestdagen

1. Slechts voor overwerk, waartoe uitdrukkelijk opdracht is gegeven, is een vergoeding verschuldigd.
2. De betaling voor gewerkte overuren – met afrekening per ½ uur – met uitzondering van het eerste uur dat als een vol uur wordt afgerekend, is met ingang van 1 april 1999 voor operationele medewerkers:
 - voor overuren die aansluiten op de normale dienst: 1,1% van het basismaandsalaris plus de vuilwerktoeslag;
 - voor overuren op alle roostervrije dagen: 1,3% van het basismaandsalaris plus de vuilwerktoeslag;en voor beampten:
 - voor overuren die aansluiten op de normale dienst: 1,12% van het basismaandsalaris
 - voor overuren op zaterdag, zondag en roostervrije dagen: 1,3% van het basismaandsalaris

Voor overuren op roostervrije zaterdag- en zondagnachten is vanaf 1 januari 2011 een percentage van 1,4% van het basismaandsalaris plus de vuilwerktoeslag van kracht.

3. Aan werknemers, die op zon- en feestdagen en/of zaterdag na 15.30 uur zijn besteld, doch in het geheel niet worden tewerkgesteld, is over de niet gewerkte tijd verschuldigd: 0,68% van het basismaandsalaris per uur. Is bij de bestelling niets gezegd, dan wordt deze beschouwd als een bestelling voor één dienst.
4. Als een dagdienstmedewerker een beperkt aantal diensten (1 tot maximaal 5) meedraait in de continuïteitdienst is er sprake van 'omspillen'.
Hiervoor ontvangt de medewerker een 'omspiltoeslag'.
De toeslag per dag wordt als volgt berekend:
Voor omspillen van dagdienst naar middagdienst:
 $7,5 \text{ uur} \times (0,78 - 0,52) \times 1\% \text{ basissalaris}$
Voor omspillen van dagdienst naar nachtdienst:
 $7,5 \text{ uur} \times (1,04 - 0,52) \times 1\% \text{ basissalaris}$

2.4 BIJZONDERE BELONINGEN / VERGOEDINGEN

Artikel 24: Vakantietoeslag

- a. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
- b. De vakantietoeslag bedraagt één - op het moment van uitbetaling geldend - schemamaandsalaris, indien de werknemer gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft.
- c. Bij indiensttreding vóór of op de 15^e van de maand wordt voor de berekening van de vakantietoeslag het dienstverband geacht te zijn aangevangen op de eerste dag van die maand.
- d. Bij beëindiging van het dienstverband ná de 15^e van de maand wordt voor de berekening van de vakantietoeslag het dienstverband geacht te zijn beëindigd op de laatste dag van de maand, mits het feitelijke dienstverband dan tenminste één maand heeft geduurd. Bij beëindiging van het dienstverband zal het eventueel teveel uitbetaalde met de werknemer worden verrekend.
- e. Bij een dienstverband korter dan één maand wordt de vakantietoeslag toegekend overeenkomstig de wettelijke bepalingen.
- f. De uitbetaling zal plaatsvinden in de maand april (eventueel vroeger bij opname van de aaneengesloten vakantie).
- g. Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantietoeslag ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
- h. Bij overlijden zal de uitkering pro rata aan de nabestaanden worden toegekend.

Artikel 25: 13e maand - uitsluitend voor beampten

(De kerstuitkering is voor operationele medewerkers per 1 april 1989 opgenomen in de schemamaandsalarissen en de vakantietoeslag en derhalve als aparte uitkering vervallen.)

- a. De 13e maand wordt berekend per kalenderjaar.
- b. De 13e maand bedraagt een - op het moment van uitbetaling geldend - schemamaandsalaris.
- c. Bij indiensttreding voor of op de 15^e van een maand wordt voor de berekening van de 13e maand het dienstverband geacht te zijn aangevangen op de eerste dag van die maand.
- d. Bij beëindiging van het dienstverband na de 15^e van de maand wordt voor de berekening van de 13e maand het dienstverband geacht te zijn beëindigd op de laatste dag van die maand, mits het feitelijke dienstverband dan tenminste een maand heeft geduurd. Bij beëindiging van het dienstverband zal het eventueel teveel betaalde met de medewerker worden verrekend.
- e. De uitbetaling zal plaatsvinden in de maand november.
- f. Zij, van wie ten tijde van betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de 13e maand ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
- g. Bij overlijden zal de uitkering pro rata aan de nabestaanden worden toegekend.

Artikel 26: Premiespaarregeling

EECV zal de huidige premiespaarregeling voortzetten met een bruto werkgeverspremie. De voortzetting is alleen van kracht voor medewerkers die op 31 december 2002 aan deze regeling deelnamen en dient voor EECV kostenneutraal te zijn.

Artikel 27: Correctiedagen

Aan de werknemers, werkzaam volgens het vol-continuschema (5-ploegendienst), zullen per kalenderjaar twee correctiedagen worden toegekend, die naar keuze van de werknemer in tijd of in geld kunnen worden opgenomen. De vergoeding in geld voor deze dagen is voor operationele medewerkers gesteld op 4,0% en voor beampten op 4,3% van het basismaandsalaris per dag (zie bijlage IV).

Met ingang van 1 januari 2010 zal ter compensatie van het niet verhogen van de vuilwerktoeslag aan alle medewerkers 2 extra correctiedagen worden toegekend. Deze dagen dienen voor het einde van elk jaar opgenomen te zijn. Als dit niet gebeurt, wordt het saldo in januari van het volgende jaar uitbetaald volgens bovengenoemde vergoeding.

Artikel 28: Bijdrage werkgever in de premie zorgverzekering

De vergoeding voor de basisziektekostenverzekering zal op 1 januari 2014 worden verhoogd naar 37,5%. Uitkering geschiedt maandelijks. Voorwaarde hierbij is dat wordt deelgenomen aan de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering of via vakvereniging FNV Bondgenoten bij ziektekostenverzekeringsmaatschappij Menzis.

Artikel 29: BHV- en EHBO-vergoeding

Aan medewerkers, die lid zijn van het BHV-team, zal maandelijks een bruto vergoeding worden toegekend. De hoogte van de vergoeding staat vermeld op de salarisschalen en wordt gelijktijdig met de salarissen geïndexeerd. Aan medewerkers, die geen lid zijn van het BHV-team, maar wel in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – dezelfde vergoeding worden toegekend.

Artikel 30: Extra vuil-werk toeslag

Voor het doorslijpen van rubberen transportbanden wordt een extra vuil-werk toeslag toegekend van € 2,75 per halve dienst (vanaf 1 januari 2009).

Artikel 30a: Toeslag A0

Voor elke dienst dat een medewerker wordt ingezet op de A0 zal er een verhoogde taaktoeslag van € 2,50 bruto van kracht zijn.

De toeslag A0 wordt ook verstrekt aan medewerkers van EECV die, in opdracht, werkzaamheden verrichten vanaf het niveau van de schakelruimte G1. Dit is ter hoogte van het grote zwenkwerk van de uitlegger. De toeslag A0 wordt eenmaal per dienst verstrekt, onafhankelijk van de frequentie dat een medewerker op de A0 werkzaam is.

Artikel 31: Bedrijfskleding

Hiervoor wordt verwezen naar hetgeen hierover in het Sociaal Handboek van het bedrijf is geregeld.

Artikel 32: Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal het schemamaandsalaris.

Onder de nagelaten betrekkingen worden verstaan:

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

Overlijdensuitkeringen aan genoemde nagelaten betrekkingen door instanties als het UWV worden op deze uitkering in mindering gebracht.

HOOFDSTUK 3: VERLOF

3.1 VAKANTIE

Artikel 33: Vakantieregeling

- a. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van het lopende jaar.
- b. De vakantie wordt per volle kalendermaand dienstverband toegekend en bedraagt 23 diensten per jaar bij vol-continu-arbeid.
Bij tewerkstelling in een niet-continusysteem bedraagt de vakantie 25 diensten per jaar.
Bij indiensttreding vóór of op de 15e van de maand wordt voor de berekening van het aantal vakantiedagen het dienstverband geacht te zijn aangevangen op de eerste van die maand.
- c. Bij beëindiging van het dienstverband ná de 15e van de maand wordt voor de berekening van de vakantie-aanspraak het dienstverband geacht te zijn beëindigd op de laatste dag van die maand, mits het feitelijk dienstverband dan tenminste één maand heeft bestaan.
Bij een dienstverband korter dan één maand wordt een vakantie toegekend overeenkomstig de wettelijke bepalingen.
- d. Gedurende het vakantiejaar wordt de vakantie-aanspraak volgens onderstaand schema opgebouwd:

Aantal volle kalendermaanden dienstverband, gedurende het vakantiejaar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Aantal diensten, waarop vakantie-aanspraak bestaat:												
- Bij vol-continu-arbeid:	2	4	6	8	10	12	13	15	17	19	21	23
- Bij niet vol-continu-arbeid:	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

- e. Ervan uitgaande dat dit binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, mag een aaneengesloten vakantie van maximaal vier weken (met vijf weekenden) worden opgenomen.
- f. De werknemer behoudt gedurende de vakantie aanspraak op salaris, gebaseerd op zijn normale schemamaandsalaris.
- g. Nieuwe vakantiewetgeving
In afwijking van de nieuwe vakantiewetgeving blijft de verjaringstermijn 5 jaar. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig verlof opgebouwd. Per jaar wordt tenminste het wettelijk minimum aantal verlofdagen (20) opgenomen. EECV draagt er zorg voor dat medewerkers ook daadwerkelijk dit verlof kunnen opnemen. Mocht dit in voorkomende gevallen niet lukken, dan is de betreffende werknemer gerechtigd om deze dagen mee te nemen naar het volgende jaar. In geval van arbeidsongeschiktheid, wordt bij de aanvraag voor vakantie, het advies van de arbo-arts gevraagd. Indien er geen bezwaar is van de bedrijfsarts om met vakantie te gaan, wordt er verlof afgeboekt.

De wettelijke verlofdagen die niet genoten worden in het jaar van toekenning, dienen vóór 1 juli van het nieuwe jaar opgenomen te worden. Mocht EECV deze wettelijke verlofdagen niet toekennen c.q. intrekken, dan zullen deze omgezet worden naar bovenwettelijke verlofdagen. Bij het niet opnemen zullen deze dagen na 1 juli van het nieuwe jaar vervallen.

- h. De werknemer, die langer dan twaalf maanden niet kan werken wegens arbeidsongeschiktheid, kan bij zijn herstel over de periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak maken op vakantierechten over een tijdvak van ten hoogste één jaar. Bedoelde vakantierechten worden opgebouwd over het laatste jaar van zijn arbeidsongeschiktheid.

- i. Bij beëindiging van het dienstverband zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem niet genoten vakantiedagen, waarop hij recht heeft, te genieten c.q. geldt voor iedere niet genoten vakantiedag een evenredige betaling.
- j. Het opnemen van afzonderlijke vrije dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen, in overleg met de directe chef.
- k. Op een tijdige schriftelijke aanvraag voor snipperdagen en/of verlof, zal de werknemer binnen 24 uur daarna schriftelijk antwoord ontvangen. Indien de aanvraag is goedgekeurd kan deze goedkeuring alleen worden ingetrokken in geval van onverwachte probleemsituaties binnen het bedrijf/de afdeling/de ploeg, die op het moment van goedkeuring niet hadden kunnen worden voorzien.
Bij de overweging tot intrekking dienen niet alleen de belangen van het bedrijf doch ook de belangen van de medewerker te worden meegewogen, met name het aspect rusttijd ten behoeve van de medewerker.
- l. Te veel opgenomen vakantiedagen kunnen bij een beëindiging van het dienstverband worden verrekend met c.q. teruggevorderd van het salaris of andere aanspraken op betaling.
- m. Het opnemen van halve snipperdagen is mogelijk.

Artikel 34: Verlof sparen en kopen verlofdagen

- De medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om gedurende de looptijd van deze CAO maximaal 10 verlofdagen per jaar te kopen.
- Voor het kopen van een dag zal een bedrag van 0,4% van het basisjaarsalaris in rekening worden gebracht; Voor de vaststelling van het basisjaarsalaris voor de medewerkers in de operationele dagdienst, de tweeploegendienst of de volcontinuïedienst wordt het respectievelijke schemajaarsalaris als uitgangspunt gehanteerd;
- De aanvraag voor het kopen van dagen dient tijdig te worden ingediend bij de afdeling Personeel & Organisatie;
- De gekochte dagen moeten tijdens de looptijd van deze CAO worden opgenomen;
- De gekochte dagen kunnen niet worden opgenomen in de periode van 15 juni tot 15 augustus (hoogseizoen);
- De dagen mogen niet aaneengesloten worden opgenomen. Ingeval van zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen de dagen, in overleg tussen leidinggevende en medewerker, wel aaneengesloten worden opgenomen;
- De gekochte dagen moeten op basis van evenredigheid worden opgenomen. Hieronder wordt verstaan dat de gekochte dagen op basis van een evenredige verdeling van het roosterschema van de betreffende werknemer worden opgenomen. Er dient dan een gelijke verdeling over de dagen van de week, de dagen in het weekeinde en de ochtend-, middag- en nachtdienst plaats te vinden;
- De aanvraag voor de opname van de dagen vindt, conform de huidige procedure voor de verlofopname, plaats in overleg met de leidinggevenden;

Artikel 35: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd volgens onderstaande schaal aanspraak op één of meer dagen extra vakantie per jaar. Deze dagen worden op 1 januari van enig jaar voor het geldende kalenderjaar toegekend en niet pro rata vastgesteld. Voor de vaststelling van het aantal dagen is 31 december van het geldende kalenderjaar bepalend.

Bij de vaststelling van de duur van het dienstverband zal voorafgaande aansluitende dienstduur bij geregistreerde Rotterdamse havenbedrijven en bij het twee- / driejarig leerlingstelsel worden meegerekend.

Personeel, dat de dienst verlaat, dient alle vakantie-rechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in Artikel 33, lid f. doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband	of	Leeftijd		
		45 jaar	50 jaar	55 jaar
		1	2	3
Bij 10 jaar	1	1	2	3
Bij 20 jaar	2	2	2	3
Bij 30 jaar	3	3	3	3

Artikel 36: Voorzieningen voor werknemers van 50 jaar en ouder

De 50- tot en met 64-jarige werknemers, op wie deze CAO van toepassing is, komen op hun verzoek in aanmerking voor de navolgende voorzieningen:

- a. Vrijstelling van bepaalde werkzaamheden voor werknemers van 60 jaar en ouder volgens door artsen van de Arbodienst, waarbij EECV is aangesloten, te verstrekken aanbevelingen, voorzover plaatsing in ander werk c.q. functie mogelijk is.
- b. Voor werknemers vanaf 64 jaar één dag per week minder werken met behoud van salaris over deze dag en behoud van pensioenaanspraken. De vrije dag in overleg met het bedrijf te bepalen¹.
- c.
 - 1) Werknemers met geboortjaar 1950-1959 kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:
 - 50 jaar - 2 dagen
 - 51 jaar - 2 dagen
 - 52 jaar - 3 dagen
 - 53 jaar - 3 dagen
 - 54 jaar - 3 dagen
 - 55 jaar - 5 dagen
 - 56 jaar - 6 dagen
 - 57 jaar - 7 dagen
 - 58 jaar - 8 dagen
 - 59 jaar - 9 dagen
 - 60 jaar - 11 dagen
 - 61 jaar - 15 dagen
 - 62 jaar - 15 dagen
 - 63 jaar - 15 dagen
 - 64 jaar - 15 dagen
 - 2) Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van de leeftijd van de werknemer op 31 december van het kalenderjaar.
 - 3) Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal dagen proportioneel vastgesteld.
 - 4) De dagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie, respectievelijk aanwijzingen van de ondernemingsraad.
 - 5) Over de dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het salaris vergoed dat bij normale arbeid zou zijn verdiend. Dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt vervallen aan het einde van enig kalenderjaar en worden nimmer in geld uitbetaald.
 - 6) Levensfasedagen
Met ingang van 1 januari 2014 zullen de ouderendagen (90%-dagen), artikel 36 onder c1., tot de leeftijd van 60 jaar vervallen en worden omgezet in verlofdagen. De

¹ Over een dag betaalt de werknemer zelf het werknemersaandeel van de pensioenpremie; het restant komt ten laste van de werkgever. In arbeidsweken met een feestdag valt de vrije dag op deze feestdag.

benaming van deze dagen is Levensfasedagen en deze dagen hebben de status van een verlofdag.

Verdere toelichting op deze afspraak:

- Tot en met geboortejaar 1959 blijft de bestaande regeling onveranderd;
- Vanaf geboortejaar 1960 tot de leeftijd van 60 jaar vindt er een opbouw van levensfasedagen plaats op persoonsniveau en op basis van de omslagfactor van de 90% dagen naar de levensfasedagen (100%),
- Als deze medewerkers de leeftijd van 60 jaar bereiken, vindt er weer opbouw van de 90% dagen plaats op basis van de bestaande regeling,
- Nieuwe medewerkers hebben met ingang van 1 januari 2014 vanaf de datum van indiensttreding tot datum uit dienst een opbouw van twee levensfasedagen per jaar. Zij hebben geen aanspraak op de bestaande regeling (90%).

Artikel 37: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers

Werknemers, die op 1 april de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, kunnen per kalenderjaar gedurende maximaal drie dagen met behoud van schemasalaris in de gelegenheid worden gesteld tot deelname aan die activiteiten, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevorderen.

Artikel 38: Studietijd

De medewerkers van EECV die een studie van minimaal een jaar volgen en waarbij de studietijd voor een gedeelte in vrije tijd plaatsvindt, komen in aanmerking voor maximaal 3 bijzondere verlofdagen per jaar, gebaseerd op 1 dagdeel bijzonder verlof per 7 dagdelen in eigen tijd gevolgd studie.

3.2 BIJZONDER VERLOF

Artikel 39: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer, die lid is van de werknemersorganisatie, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris² - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:
 - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b. het deelnemen aan door de genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

Een aanvraag voor betreffend verlof dient schriftelijk en tijdig van te voren te worden ingediend bij het Hoofd Personeel & Organisatie.

2. Hierbij gelden de volgende maxima:
 - a) Bij aanspraken op verlofdagen wordt uitgegaan van de getalsverhouding van 1 verlofdag per 4,2 georganiseerde werknemers in dienst van de onderneming.
 - b) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen.
In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal in overleg met de werkgever worden verhoogd.
3. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding³ van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbij-

² Onder salaris te verstaan het (schema)salaris, dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

³ De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2013: € 271,= per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

drage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.

Artikel 40: Kort verzuim

- a. In de volgende gevallen wordt over de binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van salaris verleend:
- 1 dag bij : - ondertrouw van de werknemer;
 - huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters;
 - haar/zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk;
Valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag.
Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaand aan en twee weken volgende op de huwelijksdag.
 - het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
 - overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzons, schoondochters en kleinkinderen;
 - verhuizing (maximaal 1x per jaar).
- 1 dag voor : - het afleggen van een examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.
- 2 dagen bij : - bevalling van echtgenote;
 - huwelijk van de werknemer;
 - overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.
- 4 dagen bij : - overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende eigen, stief- of pleegkinderen;
 - overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders als voor de begrafenis/crematie wordt zorggedragen.
- b. 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.
- c. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrijgegeven worden met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voorzover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Deze laatste bepaling is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
- d. Rechten op grond van de kort verzuim-regeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.
- e. De werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer deze zijn/haar arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). De werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.
- f. Een werknemer kan per jaar maximaal 10 dagen (naar rato van het dienstverband) zorgverlof opnemen om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van het dagloon van de werknemer.

Artikel 41: Onbetaald verlof

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

- a) de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al dan niet te honoreren;
- b) alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn. Medewerk(st)ers die hiervan gebruik wensen te maken, zullen zorgvuldig worden voorgelicht door de afdeling Personeel & Organisatie over de mogelijke gevolgen in met name de (sociale) verzekerings sfeer;
- c) wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een terzake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
- d) dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal drie maanden wordt aangevraagd. Nadere regelgeving (hoe lang van tevoren een aanvraag moet worden ingediend, etc.) in overleg met de Ondernemingsraad.

HOOFDSTUK 4: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 42a: Arbeidsongeschiktheid, re-integratie en betaling

Met ingang van 1 januari 2006 is de WIA (wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) in werking getreden. Deze wet komt in de plaats van de WAO (Wet op de Arbeidsongeschiktheid).

De WIA treedt eerst in werking indien een werknemer langer dan twee jaar geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geweest. De verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling blijft ongewijzigd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken (2 jaar) bedragen. Deze regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA uitkering uit te stellen.

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

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad één of meer bedrijven selecteren, die bij voorkeur voldoen aan het Blik op Werk keurmerk, waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. De re-integratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst waarmee de werkgever een contract heeft. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

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 ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De 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 individuele medewerker kan in voorkomende gevallen op basis van zijn/haar specifieke situatie, na overleg met de werkgever en de vakbondsbestuurder, onafhankelijke ondersteuning ontvangen (maatwerk). De daaraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werkgever.

Wanneer interne reïntegratie naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is, zal de werkgever dit ter toetsing aan de ondernemingsraad voorleggen. De ondernemingsraad zal het voorgenomen besluit van de werkgever toetsen aan de hand van het advies van de Arbodienst en de motivering van de werkgever waarin deze een opsomming geeft van de ondernomen activiteiten en de resultaten.

Wanneer voor een werknemer interne re-integratie niet mogelijk is en tot externe re-integratie moet worden overgegaan zal het dienstverband na maximaal 5 jaar arbeidsongeschiktheid beëindigd worden. Gedurende maximaal de eerste 24 maanden arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer een aanvulling gebaseerd op 100% van het inkomen en in de daarop volgende 36 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling gebaseerd op 80% van het inkomen van de oude functie. De werkgever heeft de mogelijkheid om, na instemming van een daartoe bevoegd vertegenwoordiger van de vakorganisatie, het dienstverband met de betrokken arbeidsongeschikte medewerker na twee jaar arbeidsongeschiktheid te beëindigen. De werkgever kan dan, na instemming van de vakbondsbestuurder, de over de nog resterende periode bestaande aanvullingsverplichting in een keer afrekenen.

Artikel 42b: WIA verzekeringen

Voor alle medewerkers is door de werkgever een inkomensgarantieverzekering afgesloten. Hierbij wordt verwezen naar de inhoud van de voorwaarden van deze verzekering. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de medewerker. Het betreft een collectieve regeling, waarvan deelname verplicht is gesteld voor alle actieve medewerkers van EECV. Als er geen verzekerd belang is, wordt er geen premie ingehouden.

Artikel 42c: Gedifferentieerde WGA premie

De gedifferentieerde WGA premie voor de actieve medewerkers van EECV komt voor rekening van de werkgever.

HOOFDSTUK 5: ONTSLAG

Artikel 43: Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen, onder andere bij aanvang van deelneming aan de vervroegde uittredingsregeling voor 62- tot en met 64-jarigen, eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.

HOOFDSTUK 6: ALGEMENE REGELINGEN

Artikel 44: Pensioenvoorzieningen

1. Voor operationele medewerkers (oud deelnemers aan de Optas A en Optas B regeling) geldt een beschikbare premie regeling, zoals omschreven in het pensioenreglement R3263 van Optas Pensioenen N.V. gevestigd te Den Haag; de administratie van de verzekeraar is ondergebracht bij AEGON Levensverzekering N.V.

De belangrijkste kenmerken van de beschikbare premie regeling zijn:

Toetredingsleeftijd: 20 jaar

Pensioen richtleeftijd: 67 jaar (aanpassing per 1 januari 2014)

Pensioengevend jaarsalaris : zoals omschreven in het pensioenreglement

Franchise: gelijk aan 10/7 van het op 1 januari bekende jaarlijkse pensioen volgens de AOW

Eigen bijdrage : 6 % van de pensioengrondslag, voor kantoormedewerkers die vanuit een operationele functie zijn doorgestroomd geldt een eigen bijdrage van 0.61 %

Beschikbare premie: een percentage van de pensioengrondslag en is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer op het moment van vaststelling van de beschikbare premie , volgens Beleidsbesluit van 12 februari 2013 nr. BLKB2013/43M, "Regelingen met een premieovereenkomst gericht op een fiscaal maximaal middelloonpensioen"

2. Voor kantoormedewerkers, in dienst getreden op of na 01-04-1999, geldt een premie-overeenkomst welke is ondergebracht bij BeFrank PPI N.V., gevestigd te Amsterdam

De belangrijkste kenmerken van de premie-overeenkomst zijn:

Toetredingsleeftijd : 20 jaar

Pensioen richtleeftijd: 67 jaar

Pensioengevend jaarsalaris: zoals omschreven in het pensioenreglement

Franchise: gelijk aan 10/7 van het op 1 januari bekende jaarlijkse pensioen volgens de AOW

Eigen Bijdrage: 6 % van de pensioengrondslag

Beschikbare premie: een percentage van de pensioengrondslag en is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer op het moment van vaststelling van de beschikbare premie , volgens Beleidsbesluit van 12 februari 2013 nr. BLKB2013/43M, "Regelingen met een premieovereenkomst gericht op een fiscaal maximaal middelloonpensioen"

3. Voor kantoormedewerkers, in dienst getreden voor 01-04-1999, geldt een eindloonregeling, E066. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij Delta Lloyd Pensioenen te Amsterdam. Voor kantoormedewerkers, die voorheen als operationele werknemer bij de werkgever werkzaam waren is de Eindloonregeling, zoals omschreven in het pensioenreglement R1933, van OPTAS Pensioenen N.V. gevestigd te Den Haag; de administratie van de verzekeraar is ondergebracht bij AEGON Levensverzekering N.V. Beide regelingen zijn gesloten, er kunnen geen nieuwe deelnemers worden aangemeld.

De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

Pensioendatum: 67 jaar (aanpassing 1 januari 2014)

Pensioengevend jaarsalaris : 14 x het vaste maandsalaris

Franchise : € 16.780,=

Opbouw %: 1,75 %

Geen eigen bijdrage

4. De prepensioenregeling is in het kader van de wet VPL per 1 januari 2006 premie vrij gemaakt. De saldi zijn per 1 januari 2006 overgeheveld naar een levensloopregeling. Ter compensatie ontvangen de deelnemers aan de eindloonregeling een persoonlijke toeslag tot de 61-jarige leeftijd ter grootte van de beschikbare jaarpremie van de voor hen tot 1 januari 2006 geldende pre pensioenregeling. Genoemde persoonlijke toeslag zal jaarlijks worden uitgekeerd. Bedoelde persoonlijke toeslag kan worden gebruikt als storting in een levensloopregeling of als bruto-netto worden uitgekeerd via het salaris.

Artikel 45: Het bedrijfstakfonds STIVU

Vanuit de Stichting Vervroegde Uittreding Zeehavens (STIVU) zal de operationele medewerker, verzekerd in pensioenreglement C, vanaf de 60-jarige leeftijd een aanvulling op het TOP van OPTAS Pensioen NV ontvangen tot maximaal 80% netto per jaar van het laatstverdiende gegarandeerde jaarinkomen. Het gegarandeerde inkomen is 13 x het schemamaandsalaris inclusief persoonlijke en/of voormanstoelage, exclusief overwerk.

Het reglement van de STIVU ligt ter inzage bij de werkgever.

De premie van de STIVU is voor 2009 en 2010:

- 3% van het gegarandeerde jaarinkomen voor de werkgever;
- 1% van het gegarandeerde jaarinkomen voor de operationele werknemer.

Er is overeenstemming bereikt over het gebruik van de STIVU-premies op het moment dat er voor de huidige STIVU-regeling geen premies meer betaald hoeven te worden. Op dat moment zal de werknemerspremie (1%) terug vallen aan de werknemers waardoor de premie-inhouding voor hen wordt beëindigd.

Indien er gedurende de looptijd van deze CAO nadere afspraken worden gemaakt over de Stivu-aangelegenheden en de verdeling van pensioengelden (Optas-Aegon), zullen partijen met elkaar in overleg treden.

Als aanvulling op de CAO tekst 2009 – 2010 definitief dient bij artikel 45 een passage te worden toegevoegd.

De reden van deze toevoeging is ontstaan doordat het bestuur van de Stichting Vervroegde Uittreding Zeehaven 42 – 49 op 4 augustus 2010 aan partijen een schrijven heeft doen toekomen betreffende het besluit premieholiday, dit met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2010.

In dit schrijven wordt een premie holiday aangekondigd waarbij het werkgevers- en het werknemersdeel op 0 is gesteld.

Het werknemersdeel is, overeenkomstig de afspraak in het betreffende CAO artikel, met ingang van 1 juli 2010, als loon aan de medewerkers uitbetaald.

Het werkgeverspercentage (3%) wordt vanaf 1 juli 2010 op een rekening bij EECV gereserveerd. Deze gereserveerde gelden zullen dus ook voor de beëindiging van de huidige STIVU regeling (31 december 2014), worden aangewend voor pensioenverbeteringen van EECV medewerkers.

Volledigheidshalve blijft het werkgeverspercentage (3%) ook na beëindiging van de huidige STIVU regeling, op 31 december 2014, beschikbaar voor pensioenverbetering van EECV medewerkers.

Artikel 46: Vitaliteitsregeling geldt voor alle medewerkers:

Vanaf 63 jarige leeftijd kan men, voorafgaand aan pensioen, gebruikmaken van de regeling: 50 % (deeltijd)werken, met 100 % inkomen en 100 % pensioenopbouw;

Mocht onverhoopt blijken dat de fiscus een zogenaamde RVU heffing op gaat leggen, dan zullen partijen de regeling zodanig aanpassen dat deze heffing wordt vermeden.

De regeling geldt voor een minimale periode van 1 jaar en een maximale periode van 2 jaar waarna het dienstverband wordt beëindigd ingevolge de daarover op basis van de STIVU regeling afgesloten overeenkomst;

Men behoudt de helft van de snipperdagen;
Ouderendagen (90 %-dagen), ADV-, correctie- en de leeftijds-/dienstverbanddagen (artikel 35) en de CAO-dag uit artikel 36b vervallen bij deelname (=financieringsbron);
Oude verlofrechten (opgebouwd op basis van 100 %) moeten zijn opgenomen voordat de werknemer gebruik gaat maken van de vitaliteitsregeling.
De STIVU bijdrage (€ 7.000,- per jaar, 2x) en de volledige holiday premie (€ 684.000,-) zal gebruikt worden om deze periode te financieren. Niet deelnemen is geen recht op gebruikte financieringsbron STIVU. De STIVU premie van de periode 1 juli 2010 t/m 31 december 2011 wordt aangewend ten behoeve van de personen die deze premie hebben ingelegd.
De gehele afspraak met de medewerker en werkgever wordt in een vaststellings- overeenkomst vast gelegd.

Voor de beampten met een eindloonregeling wordt als voorwaarde gesteld dat zij hun persoonlijke toeslag (zoals omschreven in artikel 44 lid 4) over de laatste 2 jaar (tot de leeftijd van 61 jaar) inbrengen indien zij deel willen nemen aan de vitaliteitsregeling.

De ploegensterkte zal worden aangepast, zodat ieder die 50/100/100 werkt ook in een verantwoord rooster wordt ingezet.

Afspraken met betrekking tot de seniorenregeling (individuele roosters/schuiven met dagen) mogen niet ten koste gaan van de overige medewerkers, bijvoorbeeld met betrekking tot het opnemen van vrije dagen. Werken op 'afwijkende' dagen van het 100 % rooster worden uitgeruild (tijd-voor-tijd) met uitbetaling van het overwerkpercentage.

Vanaf het moment van deelname aan deze regeling wordt er door de medewerker niet meer overgewerkt.

Tijd-voor-tijd dagen op basis van het deeltijdrooster moeten worden opgenomen in een periode van maximaal 1 maand (gemiddeld werkelijk % werken blijft 50 %).
De bestaande verhouding tussen inhuur en vaste medewerkers, zoals vastgelegd in de CAO, blijft 15/85 %.

Duidelijke informatie en afstemming met medewerkers:
Financieel plaatje — pensioenberekeningen- op individueel niveau
Rooster — individueel te bepalen
Vanuit de afdeling P&O wordt medewerker voor gesprek uitgenodigd.
Besluitmoment medewerker ligt 6 maanden voor gewenste ingangsdatum van de vitaliteitsregeling.
Niet deelnemen aan de regeling is behoud van oude rechten.

Deze regeling gaat in op 1 januari 2014. Eerder kan, maar is in overleg met EECV en medewerker, bovengenoemde termijn van 6 maanden is dan niet van toepassing.
De regeling zal per eind 2015 en 2017 worden geëvalueerd. De STIVU-financiering is nu voorzien voor de geboortejaren 1950-1959. Mocht blijken dat de regeling per jaargemiddelde meer kost dan 0,25 % van de dan geldende loonsom van EECV dan maken partijen een afspraak over de inhoud van het vervolgtraject in een nieuwe cao.

Artikel 47: AOW reparatie

Partijen spreken af dat de AOW voor maximaal twee jaar wordt gerepareerd. De werkgever spaart dan 2/3 deel (bruto) en de werknemer 1/3 deel (netto) maandelijks. Deze regeling gaat in op 1 juli 2013 en geldt voor medewerkers die voor 1 januari 2015 in dienst waren.

Beleidssteun SVBPVH (financiering uit stap 4 SVBPVH).
Partijen steunen de opvatting dat, om uittreden voor of bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd mogelijk te maken, financiële compensatie geregeld moet worden voor het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd. Partijen steunen eveneens het feit dat de SVBPVH de fiscale en juridische mogelijkheden onderzoekt;

Partijen steunen het beleid dat door SVBPVH budget gereserveerd wordt om te stimuleren dat werknemers voorafgaand aan hun pensionering korter te laten werken, met inachtneming van de fiscale mogelijkheden;

Partijen steunen het beleid om voor de bekostiging van de AOW-compensatie en de (uitgebreide) Senioren Fitregeling voor werknemers van de geboortejaren 1950 tot en met 1959 bij SVBPVH een bedrag te reserveren van € 50 miljoen;

Partijen steunen de opvatting dat naast c.q. bovenop de bijdrage die de STIVU ter beschikking stelt voor de zogeheten Senioren Haven Fit Regeling, nog een bedrag per werknemer ter beschikking moet komen vanuit de gereserveerde € 50 miljoen van SVBPVH, van circa € 12.500 per werknemer uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 die aan de (uitgebreide) Senioren-Fitregeling deelneemt (de 50/100/100-regeling kan uitgebreid worden indien dit op kostenneutrale basis geschiedt);

Partijen steunen het beleid dat voor de bekostiging van soortgelijke regelingen voor werknemers van de geboortejaren 1960 of later bij SVBPVH een bedrag van € 100 miljoen wordt gereserveerd;

Partijen steunen de opvatting dat het van groot belang is om het aantal beschikbare diensten voor arbeid te verminderen door de Senioren Haven Fit Regeling en AOW-compensatie op 65 jaar te regelen en het beschikbare werk in eerste instantie te laten verrichten door de werknemers (eigen werknemers 85 % en inhuur 15 %, zoals het nu reeds in de CAO ingevuld is);

HOOFDSTUK 7: PROCEDURES

Artikel 48: Indiening van klacht bij het permanent scheidsgerecht

Indien na verloop van twee maanden na ontvangst door het desbetreffende bureau van de schriftelijke klacht als bedoeld in het artikel 7 geen overeenstemming tussen partijen is verkregen, heeft de partij, welke de klacht aanhangig heeft gemaakt of welker lid de klacht aanhangig heeft doen maken, binnen een maand nadien het recht deze ter afdoening te brengen voor het in artikel 47 genoemd scheidsgerecht of voor de bevoegde rechter. Inschakeling van het scheidsgerecht heeft uitsluiting van de bevoegde rechter tot gevolg en omgekeerd. Ontslagzaken behoren tot de competentie van de gewone rechter.

Artikel 49: Permanent scheidsgerecht

Alle geschillen, óók die welke door één der contracterende partijen als zodanig worden beschouwd, welke uit de toepassing of uitlegging van deze overeenkomst of de daarbij behorende loon en arbeidsvoorwaarden tussen partijen onderling en/of haar leden voortvloeien en waarover deze niet op de in Artikel 7 omschreven wijze tot overeenstemming zijn gekomen, kunnen worden beslist door een vast scheidsgerecht.

Een reglement voor de werkwijze van dit scheidsgerecht is door de beide bonden en de werkgevers, die ter beslechting van CAO-verschillen het Permanent Scheidsgerecht als competent hebben aangewezen, overeengekomen.

De benoemingsprocedure van de scheidsrechters is in dit reglement vastgelegd.

De leden van het scheidsgerecht zullen als goede mensen naar billijkheid rechtspreken.

De taak van het scheidsgerecht wordt, voorzover het de beslissing van geschillen betreft, beperkt tot de beslissing en beoordeling in de eerste alinea van dit artikel genoemd.

Artikel 50: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (1975) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

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

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 1 augustus 2015

Namens partij genoemd onder I,
Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

G.P. Pesselse

B. Decker

Directeur

Directeur

Namens partij genoemd onder II,
FNV Bondgenoten

P.R. Wennekes

Bestuurder

BIJLAGE I

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Inhuur van derden

Het beleid van EECV is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden, die tot de kern-activiteiten van EECV behoren, door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd.

Het is mogelijk om voor fluctuaties in werkzaamheden op korte termijn personeel van derden in te huren, waarbij de volgende uitgangspunten gelden:

- Inzet van inhuurpersoneel binnen de operationele afdeling "van onder af" op enkelvoudige of eenvoudige combinatiefuncties (voornamelijk tremmer, bootsman, laadschoprijder);
- Inzet van inhuurpersoneel binnen de technische dienst op basis van pieken in het werkaanbod, de prioriteitstelling en de op dat moment beschikbare capaciteit binnen EECV;
- Opleidings- en ervaringseisen op basis van de functie-indeling en beoordelingscriteria;
- Veiligheidseisen.

Het is mogelijk personeel van derden in te huren op basis van detachering om te kunnen voldoen aan een capaciteitsbehoefte voor een periode van maximaal 3 jaar.

In de navolgende gevallen is het mogelijk activiteiten uit te besteden:

- Portiers- en bewakingsdiensten;
- Extra schoonmaakwerkzaamheden bij calamiteiten;
- Nieuwbouw;
- Garantiewerk;
- Schilderswerk;
- Specialistisch onderhoud of reparatie, waarvoor de kennis en vaardigheden niet bij EECV voorhanden zijn;
- Het inzetten van gespecialiseerde apparatuur;
- Incidenteel onderhoud van grote omvang;
- Calamiteiten

Tevens kan in geval van probleemsituaties binnen het technisch personeelsbestand (plotselinge tijdelijke afwezigheid c.q. tekort aan eigen personeel) een beroep op derden worden gedaan.

EECV verstrekt periodiek aan de OR, de vakorganisatie en BAB een overzicht van de ingehuurde bedrijven, de data, het aantal ingehuurde personen, de duur en de aard der verrichte werkzaamheden.

EECV zal bij inhuur van medewerkers als eerste inhuren bij RBS, Smit, Havenservice en ABC (in willekeurige volgorde). Als dit niet mogelijk is, zal vooraf overleg worden gevoerd met de OR/BAB van EECV om voor alternatieve inhuur van personeel of materieel zorg te kunnen dragen.

De inhuur bij EECV zal maximaal 15% van de vaste bezetting zijn van de daadwerkelijke bezetting op dag basis (0-24uur). Gedurende de looptijd zullen CAO partijen overleggen over de verdere invulling van inhuurafspraken (onder andere een gedragscode, NEN 4400, betaling op basis van de CAO EECV, VCH) om kwaliteit, werkgelegenheid en veiligheid ook op langere termijn te waarborgen.

BIJLAGE II

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Vakbeweging en onderneming

- a) EECV zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de betrokken bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bij dit contract betrokken bond.
- b) Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- c) EECV zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisatie.
Publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht.

Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen. Dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

In overleg met de betrokken vakbond zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.

De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteiten in te trekken.

- d) Mocht met betrekking tot het bovenstaande, verschil van inzicht bestaan over de wijze waarop één en ander geïnterpreteerd moet worden, dan kan één der partijen dit voorleggen aan de Geschillencommissie.
- e) EECV is bereid om de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelinglid (-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam is (zijn).
- f) EECV biedt leden van de vakorganisatie de mogelijkheid tot fiscale vergoeding van de vakbondscontributie door verwerking hiervan in de salarisadministratie van EECV. Op het moment dat EECV de wettelijke werkkostenregeling invoert, zal de fiscale verrekening van de vakbondscontributie daarin worden opgenomen.
- g) De directie van EECV heeft op 4 april 2005 officieel haar instemming gegeven aan FNV Bondgenoten om bij EECV een medewerker gedurende twee dagen per week in de gelegenheid te stellen als Vakbonds Kontakt Persoon (VKP-er) de individuele arbeidsvoorwaardelijke zaken van EECV medewerkers te behartigen. De VKP-er fungeert tevens als intermediair tussen het management en de overige personeelsleden.

BIJLAGE III

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Uitgangspunten werkgelegenheid / arbeidsplaatsen

1. Halfjaarlijks zullen aan de ondernemingsraad en de erkende werknemersorganisaties gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep vallende onder deze CAO.
Eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
2. De ondernemingsraad en de erkende vakorganisaties zullen worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen, die in dat verband zullen worden genomen.
3. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal - mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige dienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat ook zij in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
4. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens bij het Centrum voor Werk en Inkomen. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt. Bij het aanstellingsbeleid zullen kandidaten uit andere sectoren uit de haven voorrang krijgen boven derden. De bestaande selectiecriteria blijven echter onverkort van toepassing.
5. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
6. De onderneming zal zich conformeren aan tussen partijen in het kader van de gehele haven te treffen regelingen betreffende oplossingen van de werkgelegenheidsproblematiek.
7. Op verzoek van de bij deze CAO betrokken vakorganisaties zal (éénmaal per jaar) met de erkende vakorganisaties over huidige en toekomstige werkgelegenheid overleg worden gepleegd.
Partijen nemen als uitgangspunt het feit, dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald.

Eénmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld de onderneming te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.
8. Mocht om economische reden overgegaan moeten worden tot het beëindigen of niet verlengen van het dienstverband, dan zullen betreffende medewerkers als eerste weer worden aangenomen op het moment dat er vacatures ingevuld moeten worden, mits er een redelijke match is tussen de vaardigheden van de werknemer en de vereiste vaardigheden voor de functie vervulling waarbij leeftijd geen selectie criterium is.

BIJLAGE IV

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Kostenneutrale verwerking kerstuitkering

Per 1 april 1989 is de kerstuitkering kostenneutraal verwerkt door middel van:

- verhoging van de schemamaandsalarissen en de vakantietoeslag met de factor 14/13;
- verhoging van de voormanstoeslag met de factor 14/13.

Door deze verhoging van de schemamaandsalarissen en de vakantietoeslag en gelet op de afspraak van kostenneutrale verwerking wordt:

- de vergoeding voor een correctiedag:
 $13/14 \times 4,3\% = 4,0\%$ van het basismaandsalaris (zie artikel 27);
- de vergoeding voor overwerk:
 $13/14 \times 0,73\% = 0,68\%$ (zie artikel 23, lid 3);
- inhouding tijd voor tijd:
 $13/14 \times 0,56\% = 0,52\%$ (zie artikel 18).

BIJLAGE V

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Technologie Protocol

1. Dit protocol is van toepassing voor alle (voorgenomen) wijzigingen/vernieuwingen van productie- en/of informatieprocessen, die
 - een investering van minimaal € 453.780,21 vergen;
 - een doorlooptijd hebben van minimaal 1 jaar;
 - en/of relevante wijzigingen tengevolge hebben voor werkgelegenheid en/of arbeidsomstandigheden.
2. EECV en de vakorganisaties erkennen het belang van de onder punt 1 genoemde wijzigingen en vernieuwingen, die de continuïteit van de onderneming kunnen waarborgen.
3. EECV is zich ervan bewust dat de onder punt 1 genoemde wijzigingen/vernieuwingen van invloed kunnen zijn op het aantal functies en arbeidsplaatsen in de onderneming en op de kwaliteit daarvan.
Verder is zij zich ervan bewust dat voor een succesvolle en sociaal verantwoorde invoering van genoemde wijzigingen en vernieuwingen de medewerking en betrokkenheid van medewerkers een vereiste is.
4. EECV zal de vakorganisaties over de onder punt 1 genoemde wijzigingen en vernieuwingen op een zo vroeg mogelijk tijdstip informeren, in ieder geval voordat definitieve besluitvorming heeft plaatsgevonden, waarbij de volgende aandachtspunten worden gehanteerd:
 - de reden die de onder punt 1 genoemde wijzigingen en vernieuwingen noodzakelijk maken;
 - het voornemen tot een bepaalde keuze en de argumenten, die aan deze keuze ten grondslag liggen;
 - de gevolgen voor de inhoud van functies (kwalitatief en kwantitatief);
 - het aangeven van de namen van in te schakelen externe adviseurs of uitvoerders.
5. De vakorganisaties kunnen, gelet op punt 4, eventuele aanvullingen op de gepresenteerde plannen naar voren brengen.
6. Aan de onder punt 1 genoemde wijzigingen/vernieuwingen kunnen economische, technische en sociale aspecten verbonden zijn. Aangezien deze aspecten meestal niet los van elkaar kunnen worden gezien, rekent EECV het tot haar verantwoording om deze aspecten in een integrale benadering tot uitdrukking te laten komen. Indien CAO-technische zaken aan de orde zijn, zal tijdig met de vakorganisaties overleg worden gevoerd.
7. EECV zal de vakorganisaties informeren over de voortgang van de onder punt 1 genoemde wijzigingen en vernieuwingen.
8. Dit protocol laat uiteraard onverlet alle relevante rechten, die de Ondernemingsraad krachtens het bepaalde in de WOR heeft.

BIJLAGE VI

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Protocol onderzoeken en werkgroepen

Functie- en loonbouw

De functies van alle medewerkers van EECV worden beschreven en gewaardeerd volgens de ORBA-PM systematiek. De beambten functies zijn reeds in een eerder stadium beschreven en worden geactualiseerd. De operationele functies worden beschreven. Er zal een werkgroep worden samengesteld die bestaat uit twee vertegenwoordigers van EECV en twee van vakorganisatie FNV die de voortgang van het traject zullen bewaken. Na de beschrijving en gradering zal indeling plaatsvinden in een nieuw loonbouw. Partijen spreken af dat er voor het huidige personeel geen achteruitgang in salaris zal plaatsvinden en dat er twee extra treden voor dienstjaren worden opgenomen. Invoering zal eerst plaatsvinden na goedkeuring door partijen.

De afspraken over afdelings- en ploegensterkte worden in de CAO opgenomen.

Tijdelijke functies:

EECV heeft de intentie om geen tijdelijke functies te laten ontstaan. Indien dit toch mocht gebeuren, dan zal dit voor een periode van maximaal drie maanden zijn tenzij er een expliciete noodzaak tot verlenging bestaat. EECV verstaat onder deze bepaling ook belangrijke (substantiële) wijzigingen van functies.

Adviezen werkgroepen Operationele Afdeling (OA), Werktuigbouwkundige dienst (WTBD) en Elektrotechnische Dienst (ETD), gebaseerd op de uitstroom van de medewerkers met geboortjaar 1942 - 1949

Om ervoor zorg te dragen dat de uitstroom van medewerkers zowel kwalitatief als kwantitatief goed kan worden opgevangen, hebben de afdelingen OA, WTBD en ETD een plan van aanpak opgesteld dat door de directie van EECV en FNV Bondgenoten is goedgekeurd. Voor de inhoud van deze afspraken wordt verwezen naar de verschillende plannen van aanpak.

BIJLAGE VII

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Kolenterminal

De kolenterminal is vanaf 1 oktober 2008 eigendom van EECV en vanaf deze datum vallen de werkzaamheden op het kolenterrein onder de bepalingen van deze CAO.

De activiteiten op de erts- en de kolenterminal zullen worden uitgevoerd met de huidige geplande personele bezetting van 282 werknemers.

De werkzaamheden ten behoeve van de kolenterminal zouden aanvankelijk in een volcontinuïensysteem en een drieploegendienst worden uitgevoerd.

De lossing van de zeeschepen zou volgens het EECV-rooster voor de volcontinuïensdienst plaatsvinden. De lichter- en treinbelading en de overige werkzaamheden zouden oorspronkelijk in een drieploegendienst van maandag (07.30 uur) tot en met zaterdag (07.30 uur) worden uitgevoerd.

In praktijk zijn echter alle werkzaamheden ten behoeve van de kolenterminal vanaf het begin volgens het EECV-rooster voor de volcontinuïensdienst uitgevoerd.

Op dit moment is er geen sprake van bemonstering van de kolen. Indien EECV alsnog de kolen gaat bemonsteren, zal er overleg met de vakorganisatie plaatsvinden.

Tot het moment dat er definitieve afspraken over de inhuur van derden zijn gemaakt, is de huidige regeling over inhuur van derden (Bijlage I van de CAO) van toepassing.