

Cao International Lashing Service B.V.

1 Oktober 2017 t/m 31 December 2019

voor werknemers in dienst van International Lashing Service (ILS) B.V.

Inhoudsopgave

A.	ALGEMENE ARTIKELEN.....	5
Artikel A1:	Algemene definities	5
HOOFDSTUK I:	DE OVEREENKOMST	6
Artikel A2:	Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst.....	6
Artikel A3:	Vaststelling der loon en arbeidsvoorwaarden.....	6
Artikel A4:	Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden ...	6
Artikel A5:	Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode	6
Artikel A6:	Reorganisatie van partijen	7
HOOFDSTUK II:	VERPLICHTINGEN.....	8
Artikel A7:	Verplichtingen van de werkgever.....	8
Artikel A8:	Verplichtingen van de werknemers	8
Artikel A9:	Te werk te stellen werknemers	8
HOOFDSTUK III:	GESCHILLEN	9
Artikel A10:	Minnelijke oplossingen van geschillen	9
HOOFDSTUK IV:	WERKNEMERSORGANISATIES	10
Artikel A11:	Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden	10
Artikel A12:	Organisatieverlof	10
Artikel A13:	Vakbeweging en onderneming	11
HOOFDSTUK V:	SOCIAAL BELEID	12
Artikel A14:	Hoofdlijnen sociaal statuut	12
Artikel A15:	Veiligheid en milieu	13
Artikel A16:	Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen	15
Artikel A17:	Fusies en reorganisaties	16
HOOFDSTUK VI:	OVERIGE VOORZIENINGEN.....	17
Artikel A18:	Ziektekostenverzekering.....	17
Artikel A19:	Salaris bij ziekte of ongeval.....	17
Artikel A20:	Pensioenvoorziening & SFR (Senioren fit regeling) A. Pensioenverzekering	18
Artikel A21:	WGA – hiaatverzekering	23
Artikel A22:	Uitkering bij overlijden.....	23
HOOFDSTUK VII:	DIENSTVERBAND	25
Artikel A23:	Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid.....	25
Artikel A24:	Einde dienstverband.....	25
Artikel A25:	Vakantieregeling.....	25
Artikel A26:	Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd.....	26
Artikel A27:	Extra vrije dagen voor werknemers van 56 t/m 64 jaar.....	27
Artikel A28:	Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers.....	27
Artikel A29:	Kort verzuim	27
Artikel A30:	Onbetaald verlof	28
Artikel A31:	Feestdagen	29

HOOFDSTUK VIII: SALARISSEN EN TOESLAGEN	30
Artikel A32: Prijscompensatie	30
Artikel A33: Vakantietoeslag.....	30
Artikel A34: Vergoedingen.....	31
B. SPECIFIEKE ARTIKELEN	32
Artikel B1: Specifieke definities.....	32
HOOFDSTUK 1: ARBEIDSDUUR.....	33
Artikel B2: Arbeidsduur per etmaal en per week	33
Artikel B3: Arbeidstijden.....	35
Artikel B4: Arbeid op feestdagen	36
Artikel B5: Activiteiten waarvoor betaling in vaste salaris begrepen is.....	36
HOOFDSTUK II: ARBEIDSBELONING	37
Artikel B6: Salarissen en functielijsten	37
Artikel B7: Betaling van overwerk en arbeid op feestdagen	39
HOOFDSTUK III: OVERIGE SPECIFIEKE REGELINGEN	40
Artikel B8: Inhouding bij verzuim.....	40
Artikel B9: Verschoven urenregeling	40
Artikel B10: Correctiedagen	40
Artikel B11: Proeftijd	41
Artikel B12: Brood- of warme maaltijd.....	41
Artikel B13: Bijzondere vergoedingen	41
Artikel B14: <i>Vervallen</i>	41
Artikel B15: Collegiaal uit-/inlenen	41
BIJLAGE I Afwijkingen van en aanvulling op artikel A9.....	43
BIJLAGE II Verplichtingen van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid.....	44
BIJLAGE III Varia	47
BIJLAGE IV Werkgelegenheidsconvenant	49

Cao International Lashing Service (ILS) B.V.

1 oktober 2017 t/m 31 december 2019 voor werknemers in dienst van International Lashing Service (ILS) B.V.

De ondergetekenden:

I.

International Lashing Service BV, gevestigd te Rotterdam
partij als werkgever

en

II.

FNV (afdeling Sector Havens), gevestigd te Utrecht
partij als werknemersorganisatie “FNV Havens”

tezamen “partijen”,

verklaren met ingang van 1 oktober 2017 de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor werknemers in dienst van International Lashing Service (ILS) B.V. te Rotterdam, waarvan de functie is opgenomen in artikel B 6.

A. ALGEMENE ARTIKELEN

Artikel A1: Algemene definities

In deze overeenkomst wordt onder werkgever verstaan: International Lashing Service (ILS) B.V. te Rotterdam.

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, in dienst van ILS B.V., waarvan de functie is opgenomen in artikel B 6.

HOOFDSTUK I: DE OVEREENKOMST

Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 oktober 2017 tot en met 31 december 2019. De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder I als door ondergetekende onder II tegen het einde van de contractperiode per e-mail worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden. Deze opzegging is pas rechtsgeldig als de ontvangst van de opzegging is bevestigd.

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

Artikel A3: Vaststelling der loon en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers werkzaam bij International Lashing Service (ILS) B.V. te Rotterdam zijn vastgesteld gelijk omschreven in de aan de overeenkomst gehechte en – overeenkomstig het in artikel A4 bepaalde – alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, die na ondertekening van de cao tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze overeenkomst zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeen overleg in de aan deze overeenkomst gehechte, door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze overeenkomst worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel A5: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode

Ingeval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek der regering, zijn zowel partijen ter ene zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, die met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand, nadat deze voorstellen door een der partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand op te zeggen.

Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en 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 een en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel A6: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van 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.

HOOFDSTUK II: VERPLICHTINGEN

Artikel A7: Verplichtingen van de werkgever

Werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan de in artikel A3 genoemde. Tevens zal werkgever bevorderen dat andere werkgevers in de Sjur-sector op dezelfde voorwaarden werknemers ter beschikking zullen stellen. Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

De werkgever zal, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake (Wet op de Medische Keuringen – 1998), alleen in het geval de aard van de functie bijzondere eisen aan de medische geschiktheid van de werknemers stelt, werknemers in dienst nemen, die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een bedrijfsgezondheidsdienst.

Artikel A8: Verplichtingen van de werknemers

FNV Havens zal bevorderen, dat hun leden in de sjorbedrijven in het havengebied van Rotterdam voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in Artikel A3 genoemde en slechts op deze zich voor arbeid bij werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

FNV Havens verbindt zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in de sjorbedrijven dan hun leden. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

Artikel A9: Te werk te stellen werknemers

Werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, in eerste instantie gebruikmaken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn. In dit kader wordt tevens verwezen naar bijlage II bij deze cao.

HOOFDSTUK III: GESCHILLEN

Artikel A10: Minnelijke oplossingen van geschillen

1. Partijen zullen bij een tussen hen en of tussen werknemer en een of meerdere werknemers gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao en of daarbij behorende loonvoorwaarden, geen collectieve actie of uitsluiting toepassen.
2. Partijen noch werknemers zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat partijen gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand, eventueel nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Indien dit overleg tot een oplossing leidt, zal deze bindend zijn.
3. Pas wanneer binnen één maand nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

HOOFDSTUK IV: WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel A11: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Over de periode van 1 oktober 2017 tot en met 31 december 2019 zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,3% van de bruto loonsom van de onder de in deze cao vallende werknemers aan FNV Havens afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten, zoals onder andere een Nationale Havenwerkers Congres.

Artikel A12: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer die lid is van FNV Havens, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – 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 FNV Havens georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen partijen – worden verhoogd.
 - b. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3 % van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2017: € 279,00 bruto; voor 2018: € 282; en voor 2019: € 287 bruto per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.
3. Onder salaris te verstaan het basis- respectievelijk schemasalaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel A13: Vakbeweging en onderneming

1. Werkgever zal de oprichting van een vakbondsafdeling of een ledengroep van FNV Havens niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bij FNV Havens.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van FNV Havens zal gelegenheid worden gegeven conform te maken afspraken hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor FNV Havens ; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor FNV Havens en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

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

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

HOOFDSTUK V: SOCIAAL BELEID

Artikel A14: Hoofdpijnen sociaal statuut

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

1. 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.
2. 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 werknemers 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 hun invloed uit te oefenen.
3. 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 ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.
4. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
 - a. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 - b. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
 - c. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 - d. het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van de Vakopleiding Transport en Logistiek en / of de Stichting Scheepvaart en Transport Onderwijs;
 - e. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers. Zo nodig zal overleg gevoerd worden met de Bedrijfsgezondheidsdienst.
5. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Dergelijke kansen dienen onder meer 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. De werknemer kan conform het ter zake in deze cao bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.
6. Partijen bij deze cao achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, een en ander in overleg met FNV Havens en of OR ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door FNV Havens daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met FNV Havens en of OR een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
- betrokkenheid werkgever en werknemersorganisaties;
- het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

7. Werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover 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.

Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

De werkgever zal in overleg met FNV Havens en of OR bovenstaande doelstelling nader preciseren naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

8. 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 werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
- deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

Artikel A15: Veiligheid en milieu

De werkgever zal erop toezien en bevorderen, dat ten behoeve van haar werknemers in die bedrijven waar tewerkstelling plaatsvindt, alle passende maatregelen worden getroffen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.

Hij zal de nodige informatie verstrekken en voorlichting geven aan direct belanghebbenden over de aard van de te behandelende goederen die mogelijk de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij zal erop toezien en bevorderen, dat het verplicht beschikbaar stellen en/of aanwezig zijn van benodigde beschermingsmiddelen wordt nageleefd bij de bedrijven, waar de werknemers zijn tewerkgesteld.

Werkgever zal in perspectief van veiligheid vier (4) maal per jaar een voor de werknemer verplichte zogenaamde Tool Box van 1 uur per keer beleggen voorafgaand aan de werktijd (avonddienst). Aangezien werknemers ook een eigen verantwoordelijkheid hebben inzake veiligheid worden deze trainingen niet vergoed (4 uur per jaar).

Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de werknemers wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien zij feiten constateren die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, zij daarover in overleg treden met de bedrijfsleiding en desgewenst met de bedrijfsmilieudienst.

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 be-

schermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken. Indien de werknemer in gebreke blijft de vereiste beschermingsmiddelen te gebruiken, wordt hij geacht de bedongen arbeid niet te willen verrichten en wordt het salaris over de periode dat hij/zij in gebreke blijft niet uitbetaald.

Artikel A16: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen

1. FNV Havens wordt vooraf geïnformeerd over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, resp. het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatsvinden.
2. Met betrekking tot langdurig overwerk zullen partijen nagaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien en in hoeverre dit kan worden beperkt.
3. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt, zal – mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige diensten – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
4. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens binnen de onderneming zelf plaatshebben, vervolgens bij het UWV. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
5. Partijen gaan ervan uit, dat in de ondernemingen het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
6. Partijen zullen ertoe overgaan om alle werknemers in de sjorsector te registreren in een register; alle geregistreerde werknemers zullen gecertificeerd/gekwalificeerd zijn/worden.
7. In samenwerking met het Havenbedrijf Rotterdam N.V. zijn werkgevers gekomen tot een sjorverordening voor de sjorsector.
8. Werkgever kan overgaan tot het aannemen van nieuwe werknemers, daarbij zal aandacht worden gegeven aan schoolverlaters van het leerlingstelsel en aan werkzoekenden die door reorganisatie binnen de haven werkloos zijn geworden; interne mobiliteit gaat altijd voor. Ook wordt onderzocht of het mogelijk is om extra werkzaamheden te gaan uitoefenen door de sjorbedrijven.
9. Cao-partijen zullen in een werkgroep nagaan op welke wijze kan worden bewerkstelligd dat sjorwerk op schepen met een lengte van minder dan 170 meter (feeders) ook door sjorbedrijven moeten worden verricht. Hiertoe zal in overleg worden getreden met IVW, Gemeente en feedermaatschappijen. In de praktijk betekent dit dat in die gevallen waar voor een feeder (inmiddels weer) sprake is van een cao voor het schip (aan te geven door FNV Havens), werkgever in principe zo spoedig mogelijk een offerte uitbrengt voor het verrichten van het sjorwerk.
10. Tussencontracten met opleidingsfaciliteiten:
ILS. en MMS. als werkgevers in de sjorsector zijn met FNV Havens en CNV Vakmensen.nl een pilot overeengekomen om te gaan werken met zogenaamde “Tussencontracten met opleidingsfaciliteiten”. De uitwerking van deze afspraken zijn als bijlage VI Bij deze cao gevoegd.
- 11 Werkgelegenheidsconvenant:
Tussen ILS, MMS en Unilash (de sjorbedrijven), als partijen ter ene zijde, en FNV (Sector Havens) als partij ter andere zijde, is een werkgelegenheidsconvenant overeengekomen welke als bijlage IV bij deze cao is gevoegd.

Artikel A17: Fusies en reorganisaties

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

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting/opheffing van een onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van werknemers naar een plaats buiten het havengebied het gevolg is, zullen 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, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

HOOFDSTUK VI: OVERIGE VOORZIENINGEN

Artikel A18: Ziektekostenverzekering

Aan de werknemers wordt de mogelijkheid geboden deel te nemen aan een collectieve verzekering ter dekking van de kosten van de zorg.

Artikel A19: Salaris bij ziekte of ongeval

Zie ook bijlage II.

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht te handelen conform de met de ondernemingsraad vastgestelde ziekte- en verzuimrichtlijnen.

Het niet voldoen aan deze richtlijnen kan tot gevolg hebben dat de betaling van uitkeringen tijdens arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de navolgende artikelen na kennisgeving wordt gestaakt.

2. Ingeval van (volledige) arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval ontvangt de werknemer voor de duur van maximaal 52 weken het schemasalaris bij arbeid waarbij eventuele wettelijke uitkeringen aan de werkgever worden uitgekeerd.
Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid zal 90% van het schemasalaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid zal 80% van het schemasalaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
Bij actieve deelname aan een re-integratieplan wegens terugkeer in een functie bij het bedrijf respectievelijk aan een re-integratieplan voor plaatsing elders zal de loondoorbetaling, zoals hiervoor aangegeven in dit artikel, worden aangevuld tot 100% van het bruto schemasalaris.
3. Voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris in onderling overleg door partijen vastgesteld, rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
4. Daar waar inzichtelijk wordt dat de eigen werkzaamheden niet kunnen worden hervat zal de werkgever een aanbod tot re-integratie doen. De arbeidsmogelijkheden van de werknemer kunnen worden geïnventariseerd op basis van een belastbaarheids- en/of arbeidskundig onderzoek. In ieder geval zullen de volgende elementen bij de evaluatie worden betrokken: opleiding, werkervaring, motivatie en mobiliteit.

Werkgever zal in eerste instantie trachten passende/vervangende arbeid binnen de onderneming aan te bieden. Indien er geen interne mogelijkheden bestaan en/of redelijke alternatieven kunnen worden gecreëerd zal een aanbod tot externe re-integratie worden gedaan. Passende en/of vervangende arbeid mag in principe lager betaalde arbeid zijn; de werknemer dient een dergelijke functie in zijn algemeenheid te aanvaarden. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal bij re-integratie uitsluitend worden gezocht naar mogelijkheden die een volledige arbeidsparticipatie waarborgen.

Bij een externe herplaatsing zal gebruik worden gemaakt van de diensten van een re-integratiebureau. De keuze zal in overleg met de ondernemingsraad worden gemaakt. Voor zowel interne als externe re-integratietrajecten zal de werkgever periodiek de ondernemingsraad informeren.

5. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag niet voor arbeid op zijn werk kan verschijnen, ontvangt geen betaling over deze dag.
6. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.
7. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst, waarin het werk is gestaakt.

Artikel A20: Pensioenvoorziening & SFR (Senioren fit regeling)

A. Pensioenverzekering

Ten behoeve van de onder deze cao vallende werknemers zijn door de werkgever een tweetal pensioenregelingen tot 1 april 2017 ondergebracht bij OPTAS Pensioenen NV (100% dochteronderneming van Aegon N.V.).

Vanaf 1 april 2017 zijn de beide pensioenregelingen verzekerd bij Cappital (eveneens 100% dochteronderneming van Aegon N.V.).

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen zijn hieronder vermeld.

Periode tot 1 januari 2018

A-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden
- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- Het pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het schemamaandsalaris plus vakantietoeslag plus overwerk (2017: maximum € 103.317)
- Franchise is gelijk aan 100/70 Aow voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2017: € 14.061)
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 86,59% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	6,93%
25 – 29 jaar	8,05%
30 – 34 jaar	9,35%
35 – 39 jaar	10,82%
40 – 44 jaar	12,64%
45 – 49 jaar	14,72%
50 – 54 jaar	17,14%
55 – 59 jaar	20,18%
60 – 64 jaar	23,99%
65 – 66 jaar	27,28%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,5% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf datum in

dienst 'inclusief knipbedrag 2015'; wezenpensioen is 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

B-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en voor 1 januari 1998 reeds verzekerd waren bij het Pensioenfonds voor de Vervoer en Havenbedrijven (PVH)
- Beschikbare premieregeling
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- Het pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het schemamaandsalaris plus vakantietoeslag plus overwerk (2017: maximum € 103.317)
- Franchise is gelijk aan 100/70 Aow voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2017: € 14.061)
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 95,81% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	7,66%
25 – 29 jaar	8,91%
30 – 34 jaar	10,35%
35 – 39 jaar	11,98%
40 – 44 jaar	13,99%
45 – 49 jaar	16,29%
50 – 54 jaar	18,97%
55 – 59 jaar	22,32%
60 – 64 jaar	26,54%
65 – 66 jaar	30,18%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,5% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998 inclusief 'knipbedrag 2015'; wezenpensioen 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

Periode vanaf 1 januari 2018 tot 1 januari 2019

Per 1 januari 2018 zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd, namelijk:

1. De pensioenrichtleeftijd is verhoogd van 67 jaar naar 68 jaar.
2. Het laatste cohort is verlengd naar 68 jaar en de beschikbare premie is aangepast.
3. De risicodekkingen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden zijn aangepast aan het extra dienstjaar.
4. Het 'knipbedrag 2015' is om fiscale redenen per 31 december 2017 komen te vervallen.

Dat geeft vanaf 1 januari 2018 de volgende wijzigingen (inclusief aanpassing wettelijke bedragen):

A-regeling

- Pensioenrichtleeftijd **68** jaar
- Het maximum pensioengevend jaarsalaris in 2018 is **€ 105.075**)
- De franchise in 2018 is **€ 14.297**
- Het laatste cohort is als volgt aangepast: 65 – **67** jaar **27,80%**
- De nabestaandenpensioenen zijn verzekerd '**exclusief** knipbedrag 2015'.

B-regeling

- Pensioenrichtleeftijd **68** jaar
- Het maximum pensioengevend jaarsalaris in 2018 is **€ 105.075**)
- De franchise in 2018 is **€ 14.297**
- Het laatste cohort is als volgt aangepast: 65 – **67** jaar **30,76%**
- De nabestaandenpensioenen zijn verzekerd ‘**exclusief** knipbedrag 2015’.

Periode vanaf 1 januari 2019

A-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden
- Beschikbare premiereregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Het pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het schemamaandsalaris plus vakantietoeslag plus overwerk (2019: maximum nog niet bekend bij aanpassen cao-tekst)
- Franchise is gelijk aan 100/75 Aow voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2018: € 13.344; 2019: bedrag nog niet bekend bij aanpassen cao-tekst)
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 85% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	6,80%
25 – 29 jaar	7,91%
30 – 34 jaar	9,18%
35 – 39 jaar	10,63%
40 – 44 jaar	12,41%
45 – 49 jaar	14,45%
50 – 54 jaar	16,83%
55 – 59 jaar	19,81%
60 – 64 jaar	23,55%
65 – 67 jaar	27,29%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf datum in dienst; wezenpensioen is 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

B-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en voor 1 januari 1998 reeds verzekerd waren bij het Pensioenfonds voor de Vervoer en Havenbedrijven (PVH)
- Beschikbare premiereregeling
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Het pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het schemamaandsalaris plus vakantietoeslag plus overwerk (2019: maximum nog niet bekend bij aanpassen cao-tekst)
- Franchise is gelijk aan 100/70 Aow voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2018: € 14.297; 2019: bedrag nog niet bekend bij aanpassen cao-tekst)

- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 95,81% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	7,66%
25 – 29 jaar	8,91%
30 – 34 jaar	10,35%
35 – 39 jaar	11,98%
40 – 44 jaar	13,99%
45 – 49 jaar	16,29%
50 – 54 jaar	18,97%
55 – 59 jaar	22,32%
60 – 64 jaar	26,54%
65 – 67 jaar	30,76%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998; wezenpensioen 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

Algemeen

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

Anw-hiaat verzekering

Tot 1 januari 2019 hebben werknemers de mogelijkheid om facultatief een Anw-hiaatverzekering bij ASR Levensverzekering N.V. af te sluiten. De hiervoor verschuldigde premie is voor rekening van de deelnemer.

Vanaf 1 januari 2019 wordt voor alle onder deze cao vallende werknemers met een bij de werkgever bekende (huwelijks)partner een Anw-hiaatverzekering bij ASR Levensverzekering N.V. afgesloten. De hiervoor verschuldigde premie is voor rekening van de werkgever.

Werknemers dienen de werkgever te informeren over het samenwonen/trouwen en het ontbinden van de samenwoning/echtscheiding. Informatie over de dekking en de voorwaarden evenals het van toepassing zijnde pensioenreglement is verkrijgbaar bij de werkgever.

B. SFR (senioren fit regeling):

Cao-partijen zijn overeengekomen dat met ingang van 1 januari 2014 de onderstaande senioren fit regeling geldt onder voorbehoud van goedkeuring van de regelingen door de SVBPVH, volstaan wordt aan het bepaalde in het reglement SVBPVH en onder voorwaarde dat senioren fit regeling mede wordt gefinancierd met externe gelden (SVBPVH).

Partijen hanteren daarbij als uitgangspunt dat rekening houdend met de overeengekomen werkgelegenheidsgarantie de beschikbare vergoeding vanuit SVBPVH voor uitvoering van de senioren fit regeling voor de werknemers van geboortejaren 1950 tot en met 1959 die tot en met 31

december 1997 pensioenaanspraken bij PVH/OPTAS 1 hebben opgebouwd, beschikbaar wordt gesteld voor financiering van deze regeling.

De hier bedoelde regeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Onderwerp	Omschrijving
<i>Doelgroep algemeen</i>	Medewerkers van het geboortjaar 1950 tot en met 1959 die voldoen aan de voorwaarden van SVBPVH.
<i>Startmoment</i>	Tussen 60 jaar en 12 maanden voorafgaand aan de Aow-leeftijd
<i>Niet deelnemen</i>	Medewerker die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet (medewerker behoudt aanspraak op de A 30 dagen).
Doelgroep 1	E-dienst (volcontinu)
<i>Tijdsduur</i>	Maximaal 5 jaar (60 maanden)
<i>Werktijd</i>	72,5% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
<i>Salaris</i>	92,5% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
<i>Pensioenopbouw en pensioenpremie en premieverdeling</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling • 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
<i>Vakantie-, dienstverband-, leeftijd- en de zgn. 90% dagen Jubileumuitkering</i>	72,5% van het verlof, adv, etc. direct voorafgaand aan de regeling 100%
<i>Overwerk</i>	Deelnemer aan de senioren fit regeling is het niet toegestaan over te werken.
<i>Pensioen</i>	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Doelgroep 2	Niet volcontinu diensten
<i>Tijdsduur</i>	Maximaal 3 jaar (36 maanden)
<i>Werktijd</i>	75% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
<i>Salaris</i>	90% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
<i>Pensioenopbouw en pensioenpremie en premieverdeling</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling • 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
<i>Vakantie-, dienstverband-, leeftijd- en de zgn. 90% dagen</i>	75% van het verlof, adv, etc. direct voorafgaand aan de regeling

<i>Jubileumuitkering</i>	100%
<i>Overwerk</i>	Deelnemer aan de senioren fit regeling is het niet toegestaan over te werken.
<i>Pensioen</i>	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
<i>Niet deelnemen</i>	Medewerker die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet (medewerker behoudt aanspraak op de A 30 dagen).

Dienstjarenpremie

Bij deelname aan de hiervoor aangegeven SFR (voor tenminste 6 maanden) komen werknemers van geboortejaren 1950 tot en met 1959 die tot en met 31 december 1997 pensioenaanspraken bij PVH/OPTAS I hebben opgebouwd, in aanmerking voor de Dienstjarenregeling van SVBPVH.

Het door SVBPVH vastgestelde reglement van de “regeling dienstjarenpremie SVBPVH” is hierbij van toepassing. De voor de stimuleringspremie in aanmerking komende werknemer krijgt een netto-uitkering van maximaal 10.700, - euro, afhankelijk van het zgn. Dienstjarenmodel zie www.havenpensioen.nl, die door SVBPVH aan de werknemer wordt betaald in de maand waarin de deelnemer 64 jaar wordt na deelname aan de SFR.

Artikel A21: WGA – hiaatverzekering

De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) geldt voor iedereen die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden en op of na 1 januari 2006 blijvend arbeidsongeschikt wordt verklaard. De Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) geldt voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten en voor medewerkers die wel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Deze wettelijke WGA-regeling is verdeeld in twee periodes. In de eerste, loongereleerde periode is de hoogte van de uitkering gebaseerd op het (maximum dag)loon. De duur van de loongerelateerde periode is afhankelijk van het arbeidsverleden. In de tweede, vervolgperiode is de hoogte van de uitkering gebaseerd op het (maximum dag)loon dan wel, indien niet of minder dan de helft van de verdien capaciteit wordt benut, op het wettelijk minimumloon. De WGA-hiaatverzekering voorziet gedurende de vervolgfase in een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende salaris met een maximum van 70% van het maximum dagloon.

Tot het einde van de looptijd van de lopende contractduur is sprake is van een vrijwillige verzekering. Na afloop van deze contractduur zal deze verzekering collectief worden afgesloten met een verplichte deelname, althans indien en voor zover aan de voorwaarden van de regeling wordt voldaan.

De collectieve verzekeringspremie hiervoor is voor 100% voor rekening van werknemer. Met ingang van 1 januari 2019 bedraagt de werknemerspremie 0,31%.

Artikel A22: Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn basis- resp. schemamaandsalaris. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

1. de echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde; met echtgenoot/echtgenote zal worden gelijkgesteld de persoon waarmee de werknemer een duurzaam

gemeenschappelijke huishouding voerde, voor zover hiervan schriftelijk mededeling aan de werkgever is gedaan;

2. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
3. bij ontbreken van de onder 1. en 2. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de ZW of de WAO/WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

HOOFDSTUK VII: DIENSTVERBAND

Artikel A23: Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

Het dienstverband met de werknemer, die volledig arbeidsongeschikt is, wordt tenminste twee jaar gehandhaafd. Daarna houdt de wettelijke verplichting – handhaving van het dienstverband – op. Ofschoon in de praktijk veelal wordt aangenomen, dat de band met de werknemer daarmee verbroken is en er derhalve geen verplichtingen meer bestaan, is dit slechts juist, indien na het verstrijken van de periode van twee jaar formeel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag dient de werkgever de wettelijke procedures voor ontslag te volgen.

Artikel A24: Einde dienstverband

Tenzij anders is overeengekomen eindigt de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer zijn Aow-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel A25: Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer, die gedurende een volledig vakantiejaar in vaste dienst arbeid verricht, zich voor arbeid beschikbaar stelt of ongeschikt is te werken wegens ziekte en/of ongeval, verwerft – met inachtneming van het in dit artikel bepaalde – aanspraak in dat jaar op 5 weken vakantie. Voor de toepassing van deze aanspraak zal in verband met de diverse arbeidsschema's worden uitgegaan van 25 vrije dagen voor de niet - volcontinudiensten en 21 dagen voor de volcontinudiensten. Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter zal zijn dan 12 maanden, verwerft de betrokken werknemer aanspraken op een evenredig deel, met dien verstande dat bij indiensttreding voor of op de 15^e van de maand, die maand meetelt. Bij indiensttreding na de 15^e van de maand telt die maand niet mee. Bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde. Heeft de werknemer in een voorafgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het loon is uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen een overeenkomend aantal dagen vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.
2. De vrije dagen dienen, op in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen tijdstippen, in het lopende vakantiejaar worden opgenomen.

In principe kunnen ook halve snipperdagen worden aangevraagd c.q. toegekend met dien verstande dat nadelige consequenties ten gevolge van halve snipperdagen, waaronder ver-
voer, te allen tijde voor rekening van de werknemer zijn.

Ook tijdens de schoolvakanties voor de regio zuid is een opname van drie weken vakantie achtereen mogelijk volgens een in overleg met de OR vast te stellen rooster.

Voor wat betreft de werknemers die in de regio midden wonen, zal met de voor die regio geldende periode rekening worden gehouden. Het opnemen van de vakantiedagen tot 1 april van het daaropvolgende jaar wordt mogelijk indien de werknemer onvoldoende in de gelegenheid is gesteld de dagen op te nemen (bijvoorbeeld indien meerdere malen aangevraagde snipperdagen zijn geweigerd). Per 1 april kan de werkgever vervolgens overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende dagen.

3. Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende schemasalaris doorbetaald.
4. Dagen waarover de werknemer volledige loondoorbetaling conform artikel 19 geniet, zullen niet als vakantiedagen gelden.
5. Bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid (langer dan 6 maanden) vindt opbouw van de wettelijke vakantiedagen volgens de wettelijke bepalingen plaats, en voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een opbouw over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid. Bij het verrichten van aangepaste arbeid vindt opbouw van vakantie normaal plaats, terwijl in geval van de opname van vrije dagen gewoon vakantiedagen worden afgeschreven.
6. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens lid 1 verworven vakantie-aanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, een en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen waarop deze vergoeding betrekking heeft.
7. De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
8. Het opnemen van afzonderlijke vrije dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.
9. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen verrekenen met c.q. terugvorderen van het salaris of andere aanspraken op betaling.

Artikel A26: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

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

Deze extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld; toekenning gedurende het hoogseizoen vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten. Bij de vaststelling van de duur van het dienstverband zal voorafgaande aansluitende diensttijd bij de 'Stichting Samenwerkende Havenbedrijven Rotterdam', met ingang van 1 april 1995 SHB Personeelsplanning BV, en bij het twee-/driejarig leerlingstelsel, resp. het Havenbedrijf der Gemeente Rotterdam, worden meegeteld.

Bij rechtstreekse overgang uit de dienst van de ene havenonderneming naar een andere, resp. de 'Stichting Samenwerkende Havenbedrijven Rotterdam', met ingang van 1 april 1995 SHB Personeelsplanning BV, zal, wanneer deze overgang in overleg tussen de betrokken werkgevers en contracterende partijen plaatsvindt, het dienstverband bij de voorgaande werkgever worden meegeteld.

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 A26, lid 4 doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld, op leeftijd:

Duur dienstverband		50 jaar	55 jaar	60 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

Werknemers, die op 1-4-1991 reeds in dienst waren, krijgen hun extra vakantiedagen wegens duur dienstverband volgens onderstaande tabel toegekend:

bij 5 jaar	: 1 dag
bij 10 jaar	: 2 dagen
bij 15 jaar	: 3 dagen
bij 20 jaar	: 4 dagen.

Artikel A27: Extra vrije dagen voor werknemers van 56 t/m 64 jaar

Werknemers van 56 t/m 64 jaar kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor extra dagen vrijaf op basis van:

56 jaar	: 1 dag
57 jaar	: 2 dagen
58 jaar	: 3 dagen
59 jaar	: 4 dagen
60 t/m 64 jaar	: 5 dagen.

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

Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld. De dagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie resp. aanwijzingen van de Ondernemingsraad. Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90 % van het basis- resp. schemasalaris, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed. Dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Artikel A28: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers worden, zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel A26, lid 1 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per vol kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever zal deze dagen voor voorlichting en cursussen kunnen gebruiken.

Artikel A29: Kort verzuim

In de volgende gevallen wordt over de binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van (schema)salaris verleend.

1 dag bij:

- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk van een van haar/zijn (stief) ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;

- haar/zijn 12½, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag of een niet-verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen een week voorafgaande aan of een week volgende op de huwelijksdag.
Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer een dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag; 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief) ouders of schoonouders;
- overlijden
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, of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van een haar/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;
- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
- verhuizing (maximaal 1x per jaar).

2 dagen bij:

- huwelijk van de werknemer;
- overlijden van een van haar/zijn (stief)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen.

4 dagen bij:

- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of een van haar/zijn inwonende kinderen;
- overlijden van een der (stief)ouders of schoonouders ingeval voor de crematie/begrafenis wordt zorggedragen.

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

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

In zeer bijzondere gevallen kan in overleg met, en ter beoordeling van de afdeling Personeelszaken, voor in deze regeling niet genoemde zaken vrijaf met behoud van salaris worden verleend.

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

Artikel A30: Onbetaald verlof

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

1. de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
2. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn;
3. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;

4. dit verlof voor gedurende minimaal een week en tot maximaal een maand wordt aangevraagd.

Nadere regelgeving (hoe lang van te voren een aanvraag moet worden ingediend, etc.) in overleg met de OR.

Artikel A31: Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- 1^e en 2^e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1^e en 2^e Pinksterdag
- 1^e en 2^e Kerstdag
- Koningsdag, op de dag die daarvoor door de overheid is aangewezen
- 5 mei, 1x per 5 jaar (ingående 1990), op de dag die daarvoor door de overheid is aangewezen.

De feestdag wordt geacht in te gaan om 18.00 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de ochtenddienst van de dag volgende op die feestdag.

Wordt op de feestdag arbeid verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling en de verlenging van de arbeidstijd als op gewone werkdagen. Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

HOOFDSTUK VIII: SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel A32: Prijscompensatie

Tijdens de looptijd van de cao wordt per 1 januari van elk jaar prijscompensatie uitgekeerd op basis van de oktober – cijfers van de voorgaande jaren. Basis zijn de prijsindexcijfers uit de reeks: “alle huishoudens – afgeleid” van het CBS. Prijscompensatie wordt toegepast op de basismaandsalarissen en op de in de cao opgenomen toeslagen in geld.

Inmiddels is tijdens de looptijd van deze cao sprake van de volgende prijscompensaties:

- per 1-1-2018: 1,34%
- per 1-1-2019: 1,68%

Artikel A33: Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal 8 % van 12 (schema)maandsalarissen, zoals voor hem/haar van toepassing op het moment van uitkering.

De vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald apart doch tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.

2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of voor 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij indiensttreding voor of op de 15^e van een maand telt die maand mee; bij indiensttreding na de 15^e niet; bij uitdiensttreding andersom.
4. 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.
5. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.
6. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.
7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:
aantal werkdagen tijdens dienstverband x 0,96 bruto (schema)maandsalaris: 261 werkdagen (5-ploegen volcontinu: 219 werkdagen).

Artikel A34: Vergoedingen

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig BHV-diploma – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – wordt een vergoeding toegekend € 25,00 bruto per maand respectievelijk € 300,06 bruto per jaar.

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend van € 25,00 bruto per maand respectievelijk € 300,06 bruto per jaar.

B. SPECIFIEKE ARTIKELEN

Artikel B1: Specifieke definities

Onder arbeid bij International Lashing Service (ILS) B.V. (werkgever), samen te vatten als het verlenen van diensten en leveren van daarmee verband houdende goederen, wordt onder meer het navolgende verstaan:

1. het zeevast zetten (en/of losmaken) van goederen aan boord van zeeschepen en/of in/op andere transportmiddelen, daarbij inbegrepen het zeevast zetten (en/of losmaken) van andere transportmiddelen aan boord van zeeschepen en/of in/op andere transportmiddelen, de voorbereidingen daartoe en het opklaren daarna inbegrepen;
2. het los-, laad- en zeeklaar maken van zeeschepen, waarin begrepen het stellen dan wel vastzetten van het scheepslaadgerei (indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning wordt gedaan);
3. het vervangen, repareren en modificeren van scheepstuigage in de meest ruime zin;
4. het openen en sluiten van droge ladingruimten aan boord van zeeschepen (indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning en/of stuwadoor wordt gedaan), het opklaren, vegen, stofvrij maken, uitspuiten, uitpompen, zaagselen en drogen van droge ladingruimten aan boord van zeeschepen en/of in/op andere transportmiddelen, en/of in/op terreinen en/of werkplaatsen alsmede de zorg voor de afvoer en/of vernietiging van de daarbij overblijvende restanten;
5. het plaatsen en/of wegnemen van garneringmateriaal, autodekken, laadvloeren, vullingborden, graanschotten en dergelijke, aan boord van zeeschepen (indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning wordt gedaan) en/of in/op andere transportmiddelen;
6. het lossen van beschadigde goederen uit zeeschepen en/of uit andere transportmiddelen en het aan- en afhoeken van 'zware stukken', indien en voor zover dit niet door de stuwadoor wordt gedaan;
7. het verhalen van schepen indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning wordt gedaan;
8. het verrichten van bijwerkdiensten aan boord van zeeschepen (met uitzondering van de machinekamer), zijnde werkzaamheden direct verband houdend met het in goede staat en in bedrijf houden van de zeeschepen en de aanwezige installaties (m.u.v. onderhoudswerk in de zin van classificeren), voor zover deze werkzaamheden beschouwd kunnen worden te behoren tot de normale taak van de scheepsbemanning (indien en voor zover de werkzaamheden niet door de scheepsbemanning worden verricht);
9. het verrichten van, conform het in deze cao bepaalde, overgedragen werk (anders dan aangegeven onder 1 t/m 8);
10. het verrichten van werkzaamheden (anders dan aangegeven onder 1 t/m 8) waarvoor men, op basis van in de cao's vastgelegde inhuur- of tewerkstellingsregelingen van personeel van derden, ingezet kan worden;
11. het bijstaan van bedrijven bij allerlei voorkomende verrichtingen (anders dan aangegeven onder 1 t/m 8) voornamelijk liggende op het terrein van transporteren, laden en lossen.

HOOFDSTUK 1: ARBEIDSDUUR

Artikel B2: Arbeidsduur per etmaal en per week

1. Voor zover in deze voorwaarden niet anders is bepaald, onder andere ten aanzien van overwerk, arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen, en/of tussen bij deze cao betrokken partijen geen andere regelingen zijn of nader worden overeengekomen, bedraagt de normale arbeidsduur (excl. verlengen) ten hoogste:
 - a. Voor de dagdienst: 7,75 uur per etmaal en 38,75 uur per arbeidsweek. Onder arbeidsweek in dit verband te verstaan het tijdvak liggend tussen maandag 06.15 uur en vrijdag 18.30 uur.
 - b. Voor de 2-dagdienstweken en 1-week avond-/nachtdienst (50/50) (vanaf 1-6-2011) bedraagt de normale arbeidsduur 7,75 uur per etmaal en 38,75 uur per arbeidsweek. Onder arbeidsweek te verstaan het tijdvak tussen maandag 06.15 uur en zaterdag 10.00 uur. De werkgever kan de werknemer eenmaal per week overzetten van de avonddienst naar de nachtdienst (omspillen) en zo nodig terug (verspringen). Voor de extra betaling: zie artikel B6 lid 3.

In de week avond-/nachtdienst (in- of exclusief klosweekend) is het aantal nachtdiensten maximaal 3 (exclusief vrijwillig gewerkte nachtdiensten); bij de omschakeling van nacht- naar avonddienst zal de wettelijke rusttijd in acht worden genomen.
 - c. Werknemers, die nu in de D-cyclus met nachtdienst zitten kunnen vanaf de leeftijd van 50 jaar op basis van vrijwilligheid voor de D-cyclus zonder nachtdienst kiezen. De werknemer die hiervan gebruik wil maken moet dit minimaal 1 maand voor aanvang aan werkgever medelen. Met ingang van 1 april 2018 is dit sub lid c vervallen.

Werknemers die tot 1 april 2018 werkten in de hiervoor bedoelde "D-cyclus" hebben individueel gekozen voor een van onderstaande twee opties, welke vanaf 1 april 2018 van kracht zijn geworden, te weten:

- I. Werknemer werkt in (repeterende) roostercyclus, waarbij hij twee (2) weken dagdiensten en één (1) week avonddiensten verricht, dit met een (nieuwe) schematoeslag van 8,74%.
- II. Werknemer werkt in (repeterende) roostercyclus, waarbij hij twee (2) weken dagdiensten, één (1) week avonddiensten en éénmaal per drie (3) weken een weekenddienst verricht. Deze verplichte weekenddienst wordt verricht voorafgaand aan de week, waarin de werknemer avonddiensten gaat verrichten. Onder verplichte weekenddiensten worden verstaan, dat de werknemer (één shift) beschikbaar is, om door de werkgever in een van de volgende diensten te worden ingedeeld:
 1. Zaterdag-Dagdienst;
 2. Zaterdag-Avonddienst;
 3. Zondag-Dagdienst;
 4. Zondag-Avonddienst.Werkgever zal, voor zover mogelijk vrijdagmiddag de planning voor de weekenddiensten aan werknemers bekendmaken.

De bij dit rooster vastgestelde (nieuwe) schematoeslag bedraagt 11,42%.

Toelichting op toeslag 11,42%:

Eén deel van de toeslag voor werken in de weekenddiensten is verrekend in de schematoeslag van 11,42% (zijnde 14*50%-vergoeding). Het resterende deel betreft onder meer de vergoeding in tijd. De roostermatig gewerkte weekenddiensten worden via een

PVD-dag vergoed in tijd. Daarbij geldt dat de PDV-dag aangewezen moet worden binnen drie (3) weken na het weekend waarin deze is ontstaan. Indien deze aanwijzing niet plaatsvindt, dan volgt uitbetaling als brutoloon.

Voor de onder I. en II. bedoelde werknemer die met ingang van 1 april 2018 geen aanspraak meer heeft op de schematoeslag van de D-Cyclus, komt in aanmerking voor een afbouw van het voor hem geldende verschil tussen oud en nieuw schemasalaris, te weten:

1. 1/3 met ingang van juli 2018,
 2. vervolgens opnieuw met 1/3 (2/3 van oorspronkelijke bedrag) met ingang van oktober 2018;
 3. Met ingang van december 2018 geldt het nieuwe schemasalaris.
- d. Voor de 5-ploegendienst of volcontinudienst bedraagt de normale arbeidsduur 7,75 uur per etmaal en gemiddeld per arbeidsweek 32,55 uur op basis van gemiddeld 4,2 diensten van 7,75 uur per week.
- Voor de 5 ploegen volcontinudienst (E-cyclus) geldt een zogenaamde inhaalverplichting van maximaal 2 dagen per maand en gemaximeerd op 12 dagen op jaarbasis:
- De werknemer werkt per maand in principe het aantal diensten volgens zijn rooster;
 - Definitie leegloop: indien men niet hoeft op te komen voor werkzaamheden terwijl men conform rooster is ingedeeld;
 - Werknemers die al op de terminal zijn en naar huis gestuurd worden is geen leegloop;
 - Bij een aangewezen inhaaldag heeft de werknemer de mogelijkheid om in de eerste 6 maanden deze dag in te halen.
 - Werknemers plannen zelf extra diensten in op basis van hun rooster. Werknemer bepaalt zelf wanneer hij beschikbaar is voor extra diensten en werkgever geeft toestemming voor het maken van extra diensten;
 - Indien werknemer niet binnen 6 maanden zijn in te halen dag heeft ingehaald, dan heeft de werkgever de daaropvolgende 6 maanden de gelegenheid om deze dag aan te wijzen;
 - De gekozen in te halen dagen mogen niet ten koste gaan van de te werken diensten van de overige werknemers volgens rooster;
 - Bij het vooraf sparen van tijdvoortijd, wordt het verschil tussen de overwerkbeloning en het schemasalaris in geld uitbetaald (45 % van het basisuurloon).
- Met ingang van 1 januari 2019 kunnen werknemers van 57 jaar en ouder die werkzaam zijn in de E-Cyclus de nachtdiensten omzetten naar avonddiensten met behoud van schematoeslag en volcontinurooster.

Arbeidsduurverkortung

Aan de werknemers in de in lid 1 onder a en b aangegeven diensten wordt een verdergaande arbeidsduurverkortung (adv) toegekend in de vorm van 17 roostervrije dagen. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt daardoor voor deze diensten 35,95 uur.

Tenzij ingeroosterd, zullen er van deze dagen ten hoogste 11 door de werkgever worden aangewezen. De 11 adv-dagen dienen in principe in het kalenderjaar te worden aangewezen. Is er onverhoopt op 1 januari van het volgend jaar een restant dan wordt dit aan het tegoed van snipperdagen toegevoegd; zijn de resterende dagen op 1 september daaropvolgend nog niet opgenomen dan volgt uitbetaling.

De aanwijzing dient voor het einde van de werkdag, voorafgaande aan de vrije dag, te geschieden. De overige 6 dagen zullen, in de periode 1-9 t/m 31-5, op in overleg tussen de werkgever en de werknemer vast te stellen dagen worden genoten.

Indien de werknemer ziek is op zijn adv-dag, geldt het volgende: is de adv-dag van te voren afgesproken (ingeroosterd), dan vervalt deze. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de afspraak

voor het inroosteren in kalendermaand voorafgaand aan deze dag heeft plaatsgevonden; aan werknemers die langer dan twee maanden ziek zijn worden de adv-dagen pro rato toegekend.

Wordt een adv-dag in overleg verschoven, dan dient de vervangende adv-dag binnen twee maanden opgenomen te zijn; zo niet, dan vervalt deze dag.

Indien er door de werkgever geen afspraken met de werknemer zijn gemaakt over de wijze van het opnemen van de adv-dagen, dan behoudt de werknemer onverkort het recht op die dagen en dienen deze binnen de looptijd van de cao in onderling overleg te worden verstrekt en opgenomen.

Indeling in schema's

Uitgaande van de tewerkstellingsvormen zoals deze onder lid 1 van dit artikel zijn weergegeven, zullen de werknemers volgens een vast schema worden ingedeeld voor de duur van ten minste zes maanden. Voor het eind van elk tijdvak stelt de werkgever, zoveel mogelijk rekening houdend met de belangen van de werknemers, de schema's vast voor het volgende tijdvak. Ingeval van wijziging van schema dient de wijziging een maand van tevoren te worden medegedeeld. Bij plaatsing in een schema met een lagere toeslag geldt de afbouwregeling zoals genoemd in artikel B6, lid 4.

In een periode van een kalenderjaar kan het schema waarin een werknemer is tewerkgesteld, eenmaal worden gewijzigd. Werknemers van 50 jaar of ouder kunnen niet meer worden verplicht over te gaan naar de volcontinuïdient. Zij, die reeds werkzaam zijn in volcontinuïdient, kunnen echter slechts indien de werkgever daarmee instemt over naar een ander schema.

Beschikbaarstelling

Na geplaatst te zijn in een der schema's zijn de werknemers gehouden zich beschikbaar te stellen voor dagen/diensten binnen hun werkschema.

Artikel B3: Arbeidstijden

Arbeidstijdindeling

Het arbeidsetmaal is in diensten verdeeld, te weten een dagdienst, een avonddienst en een nachtdienst.

De begintijden van de diensten zijn gelijk aan die, welke bij de bedrijven waar de werknemers worden tewerkgesteld, volgens de aldaar geldende cao worden gebezigd.

Schafttijden

Telkens na een werktijd van ten hoogste 5,5 uur zal een schafttijd worden gegeven van ten minste een half uur. Schafttijden van ten minste een half uur worden niet als werktijd beschouwd en komen niet voor betaling in aanmerking. Schafttijd die 'op stroom' wordt doorgebracht, wordt vergoed met een betaling van 0,3 % van het basismaandsalaris.

De werknemer is, op verzoek van de werkgever, verplicht tot het verrichten van overwerk voor verlengen of afwerken tot een maximum van 6 uur per maand. Dit overwerk kan zowel aan het begin als aan het eind van een dienst plaatsvinden.

Verlenging

Verlengen is het, voorafgaand of aansluitend aan de normale arbeidstijd, 1 of 2 uur (e.a. afhankelijk van de afspraken bij het tewerkgesteld bedrijf-opdrachtgever) langer dan de in artikel B 2 genoemde normale arbeidstijd verrichten van arbeid. Verlengen dient 1,5 uur voor het einde van de arbeidstijd te worden aangezegd.

Indien 2x of meer van terminal wordt gewisseld tijdens een dienst geldt er geen verlengplicht.

Afwerken

Afwerken is het voltooiën van de werkzaamheden op een op vertrek liggend zeeschip. Afwerken kan uitsluitend plaatsvinden in aansluiting op de in artikel B 2 van deze overeenkomst genoemde normale arbeidstijd, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet en onder de voorwaarde dat er ten minste 1,5 uur voor het einde van de genoemde normale arbeidstijd aan de werknemer is kenbaar gemaakt of er sprake zal zijn van 'afwerken'. De werknemer, die bij aanvang van de genoemde normale arbeidstijd kenbaar heeft gemaakt niet voor "afwerken" beschikbaar te zijn, is niet tot "afwerken" gehouden. Het afwerken bedraagt maximaal 4 uur; in alle gevallen wordt 4 uur betaald.

Verlengen en afwerken is niet mogelijk, als door de ILS-werknemers wordt gewerkt bij bedrijven waar op basis van de cao van dat bedrijf verlengen of afwerken voor regiewerk niet mogelijk is. Dit geldt ook voor doorlezen naar Matrans, behoudens de 24ste en 31ste december

Artikel B4: Arbeid op feestdagen

Arbeid op feestdagen geschiedt voor de werknemers in de niet-volcontinudienst op basis van vrijwilligheid.

De werknemers in volcontinudienst zijn verplicht op die feestdagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten. Er zal niet worden gewerkt van 24 december aan het eind van de dagdienst tot 26 december aan het begin van de dagdienst en op 31 december aan het eind van de dagdienst tot 1 januari aan het begin van de avonddienst.

Indien een roostervrije dag samenvalt met een feestdag in de arbeidsweek van maandag tot en met vrijdag, dan wordt hiervoor aan werknemers in de volcontinudienst een vervangende, in overleg opneembare, dag toegekend.

Artikel B5: Activiteiten waarvoor betaling in vaste salaris begrepen is

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

HOOFDSTUK II: ARBEIDSBELONING

Artikel B6: Salarissen en functielijsten

Salarissen met ingang van 1 januari 2018

		1	2	3	4		5		6		7	
					6 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden
Operationeel Medewerker (bepaalde tijd)	1	1.994,46	2.082,30	2.163,94	2.245,58	2.331,35	2.420,22	2.510,13	2.607,27	2.707,51	2.809,81	2.918,32

		1	2	3	4	5	6	7	8
Operationeel Medewerker (onbepaalde tijd)	1	2.407,79	2.503,23	2.602,70	2.706,40	2.814,48	2.927,14		
Operationeel Medewerker Multifunctioneel	2	2.444,72	2.585,25	2.725,73	2.866,23	3.006,70	3.147,22	3.290,46	
Operationeel Medewerker Specialist	3	2.518,70	2.644,41	2.770,10	2.985,81	3.021,50	3.147,22	3.290,46	3.397,04
Assistent Meewerkend Teamleider	4				2.851,44	3.073,26	3.294,85	3.405,99	3.462,37
Meewerkend Teamleider	5				2.925,35	3.147,22	3.369,06	3.516,92	3.632,65
Coordinator	6							3.915,97	

Salarissen met ingang van 1 januari 2019

		1	2	3	4		5		6		7	
					6 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden
Operationeel Medewerker (bepaalde tijd)	1	2.065,86	2.156,85	2.241,41	2.325,97	2.414,81	2.506,86	2.599,99	2.700,61	2.804,44	2.910,40	3.022,80

		1	2	3	4	5	6	7	8
Operationeel Medewerker (onbepaalde tijd)	1	2.493,99	2.592,85	2.695,88	2.803,29	2.915,24	3.031,93		
Operationeel Medewerker Multifunctioneel	2	2.532,24	2.677,80	2.823,31	2.968,84	3.114,34	3.259,89	3.408,26	
Operationeel Medewerker Specialist	3	2.608,87	2.739,08	2.869,27	3.092,70	3.129,67	3.259,89	3.408,26	3.518,65
Assistent Meewerkend Teamleider	4				2.953,52	3.183,28	3.412,81	3.527,92	3.586,32
Meewerkend Teamleider	5				3.030,08	3.259,89	3.489,67	3.642,83	3.762,70
Coordinator	6							4.056,16	

Werknemers worden vanaf hun 24-jarige leeftijd beloond op basis van de volwassenen salarisschaal.

Met ingang van 1 juli 2018 worden werknemers vanaf hun 21-jarige leeftijd beloond op basis van de volwassenen salarisschaal.

Onderstaande functielijst is van toepassing:

- De werkzaamheden van de operationeel medewerker (I) bestaan uit: stackerdraaien, eenvoudig stuwadoorswerk (aan- en afhoeken) en het systeem – sjourren.
- Bij multifunctioneel wordt uitgegaan van sjourren plus vt-rijder of sjourren plus contr. of sjourren plus tugmaster.
- Bij specialist wordt uitgegaan van sjourren plus 2 of meer functies, waaronder ook reachstacker aan de orde kan zijn.
Straddlecarrierchauffeur kan worden gekoppeld aan multifunctioneel of aan specialist.

Groep I is van toepassing voor werknemers die vanaf 1-11-2006 in dienst treden; werknemers uit groep I die op 1-11-2006 reeds in dienst waren, behouden hun salaris volgens de oude tabel.

Uitsluitend indien operationeel noodzakelijk (ter beoordeling van het management van het bedrijf) kunnen operationeel medewerkers (multifunctioneel of specialist) als straddlecarrier-chauffeur worden ingezet. Deze inzet vindt plaats onder betaling van een toeslag van:

- a. per 01-01-2017: € 23,78 bruto per shift,
- b. per 01-01-2018: € 24,10 bruto per shift,
- c. per 01-01-2019: € 24,50 bruto per shift (inclusief vakantiegeld en schematoeslag). Op deze toeslag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

De betaling van jeugdigen tot 1 juli 2018 is als volgt:

18 jaar	45 %;
19 jaar	55 %;
20 jaar	65 %;
21 jaar	75 %;
22 jaar	85 % en;
23 jaar	95 %.

van het salaris dat betrokkene zou hebben verdiend in zijn functie bij indiensttreding op de 24-jarige leeftijd.

De betaling van jeugdigen met ingang van 1 juli 2018 is als volgt:

18 jaar	70 %;
19 jaar	80 %;
20 jaar	90 %;

van het salaris dat betrokkene zou hebben verdiend in zijn functie bij indiensttreding op de 21-jarige leeftijd.

De basismaandsalarissen worden tijdens de looptijd initieel als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2018 2,0 %
- per 1 januari 2019 1,9 %

Deze initiële verhoging is in voornoemde tabel al verwerkt.

De schematoeslagpercentages voor de niet-volcontinuidiensten worden ontleend aan de percentages die gelden voor dag-, avond- of nachtarbeid, te weten:

dagdienst	: 0 %
avonddienst	: 26,21 %
nachtdienst	: 35,42 %

Voor tewerkstelling, volgens de in artikel B2 genoemde schema's, zijn bijgevolg de navolgende schematoeslagpercentages van toepassing ter verkrijging van het schemamaandsalaris:

- a. dagdienst : 0 %
- b. 2 weken dag- en 1 week avonddienst : 8,74 %

In bovenstaande schematoeslagen is de betaling ingeval voor arbeid op zaterdag niet begrepen.

Voor de 5-ploegen volcontinuidienst geldt een schematoeslag van 30 %.

Omspilregeling

In geval van omspillen (maandag t/m vrijdag) op verzoek van de werkgever van een ongunstige naar een gunstige dienst (nacht naar avond, nacht naar dag, avond naar dag) heeft dit voor de betrokken werknemer geen salarisconsequenties.

In geval van omspillen op verzoek van de werkgever van een gunstige naar een ongunstige dienst, worden de onderstaande toeslagen per dienst betaald (in % van het basismaandsalaris):

- dag naar avond	1,21 %	(26,21 % : 21,75)
- dag naar nacht	1,63 %	(35,42 % : 21,75)
		(35,42 % - 26,21 %)
- avond naar nacht	0,42 %	-----
		21,75

In geval van terugspillen van nacht- naar avonddienst zal vervolgens gedurende die week de nachttoeslag gehandhaafd blijven.

Afbouwregeling bij schemawijziging

Ingeval van inkomstenvermindering bij een schemawijziging wordt de afbouwregeling gekoppeld aan de duur waarin de betrokken werknemer in een bepaald schema heeft gewerkt. De regeling wordt gebaseerd op twee maanden per dienstjaar in dat schema met een minimum van twee maanden en een maximum van twaalf maanden. Over deze maanden zal het af te bouwen bedrag worden gespreid.

Artikel B7: Betaling van overwerk en arbeid op feestdagen

Algemeen

Betaling overwerk

1. De niet-volcontinudiensten:
 - a. Overwerk direct voorafgaand aan het begin van de arbeidsdienst of direct volgend op de arbeidsdienst:
0,78 % van het basismaandsalaris per uur
 - b. Overwerk op zaterdag (tot 18.00 uur):
0,9 % van het basismaandsalaris per uur
 - c. Overwerk na zaterdag 18.00 uur tot maandag 07.00 uur:
1,2 % van het basismaandsalaris per uur.
2. De volcontinudienst
De vergoeding bedraagt, ongeacht het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht, 1,05 % van het basismaandsalaris per uur.
3. Algemeen:
Ingeval van gebruikmaking van de tijd-voor-tijd regeling dient het salarisgedeelte in mindering te worden gebracht, te weten per uur: 0,6 % van het basismaandsalaris.

Feestdagbetaling

De betaling van de in artikel A32 genoemde feestdagen is, voor die werknemers waarvoor de betreffende feestdag(en) tot het werkschema behoort, begrepen in de schemamaandsalarissen. Wordt op deze dagen arbeid verricht, dan is bovendien verschuldigd voor zowel de tijden/diensten die buiten als die binnen het voor betrokkene geldende schemarooster liggen: 1,2 % van het basismaandsalaris per uur.

HOOFDSTUK III: OVERIGE SPECIFIEKE REGELINGEN

Artikel B8: Inhouding bij verzuim

1. Verzuim voor eigen rekening bij een gedeelte van 1 dag.
Per in te houden uur: 0,6 % van het schemamaandsalaris.
2. Verzuim voor eigen rekening bij 1 of meer hele dagen.
Per in te houden dag: 1 : 21,75 van het schemamaandsalaris, met dien verstande dat bij een volle kalendermaand afwezigheid geen betaling plaatsvindt.

Artikel B9: Verschoven urenregeling

Indien de aanvangstijd van een dienst afwijkt van de hieronder vermelde gebruikelijke aanvangstijden zal een toeslag ter hoogte van 0,18 % van het basismaandsalaris per uur worden betaald, af te rekenen per uur. Als gebruikelijke aanvangstijden worden in dit verband beschouwd (naar keuze van de werkgever):

- voor de dagdienst : 07.30 uur of 07.15 uur;
- voor de avonddienst : 16.00 uur of 15.15 uur;
- voor de nachtdienst : 00.00 uur of 23.15 uur.

Per maand kan van de werknemers in de dagdienst (schema volgens artikel B 2, lid 1 a) of de D-cyclus (schema volgens artikel B 2, lid 1 b) de aanvangs- of eindtijd van een dienst maximaal 2 maal worden verschoven. Van de nachtdienst kan de aanvangstijd niet naar achteren worden verschoven (worden verlaat). De verschoven urenregeling kan niet in combinatie met verlengen of afwerken worden toegepast. Ook bij de omschakeling van nachtdienst naar avonddienst zal er geen sprake zijn van toepassing van de verschoven urenregeling.

De hieronder genoemde aanvangstijden, welke afwijken van de hierboven genoemde, voor het verrichten van regiewerk bij de navolgende bedrijven, vallen niet onder de verschoven urenregeling:

- a. Steinweg : 07.00 uur
- b. Broekman : 07.00 uur of 15.30 uur of 23.45 uur
- c. RST : 06.45 uur of 14.45 uur of 22.45 uur
- d. RFW : 07.00 uur of 15.45 uur
- e. CCT Moerdijk : 07.00 uur of 15.30 uur of 23.00 uur

Als men wordt tewerkgesteld van 10.00 uur tot 18.00 uur valt dit onder de verschoven uren regeling.

Verschoven uren zijn alleen van toepassing indien de aanvangstijden afwijken van de reguliere aanvangstijden bij bedrijven waar FNV (Sector Havens) geen cao heeft afgesloten.

Langere werktijd als gevolg van werktijden bij ondernemingen zoals hierboven bedoeld:

Indien een werknemer te maken krijgt met een "langere werktijd" als gevolg van verschil in werktijden bij ondernemingen als hierboven onder a tot en met e. bedoeld, dan wordt de tijd boven de diensttijd van 7:45 uur in beginsel vergoed.

Artikel B10: Correctiedagen

Aan werknemers in de volcontinuïensdienst (5-ploegendienst) zullen drie correctiedagen per jaar worden toegekend. Twee correctiedagen zullen in geld worden uitgekeerd tegen 9,2 % van het basismaandsalaris (4,6 %) per dag. Eén correctiedag kan in tijd of in geld worden opgenomen.

Bij vergoeding in geld wordt deze correctiedag uitgekeerd tegen 4,6 % van het basismaandsalaris.

Tot en met 31 december 2017 geldt: de werknemer kan ervoor kiezen om de 2 correctiedagen die zoals hierboven bedoeld jaarlijks in geld wordt uitgekeerd aan het eind van het jaar uit te ruilen voor inhaaldagen. Jaarlijks in december zal tegelijkertijd met de uitvraag van de vakantieplanning een verzoek aan werknemer worden gedaan omtrent de keuze van de correctiedagen.

Met ingang van 2018 geldt: de werknemer kan correctiedagen als bedoeld in dit artikel, als brutoloon laten uitbetalen aan het eind van het kalenderjaar (2018). De waarde per correctiedag bedraagt 4,6% van het basismaandsalaris. Een en ander met inachtneming van het volgende. Indien sprake is van een negatief saldo vakantiedagen, dan worden deze dagen eerst hiermee verrekend. Dit geldt tevens voor zogenaamde inhaaldagen.

Indien en voor zover na verrekening sprake is van een positief saldo en werknemer dit saldo niet uitbetaald wenst te krijgen, dan zal het resterend saldo worden toegevoegd aan de snipperdagen, zijnde met de ruilfactor 1 correctiedag = 1 snipperdag.

Artikel B11: Proeftijd

Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW (van maximaal twee manden).

Artikel B12: Brood- of warme maaltijd

Indien zonder kennisgeving op de voorafgaande dag de normale arbeidstijd, als bedoeld in artikel B2, met meer dan 1,5 uur wordt overschreden, zal voor rekening van de werkgever aan de betrokken werknemers een brood- of warme maaltijd worden verstrekt of een vergoeding conform de fiscaal geldende normen/ruling welke per bedrijf door de belastingdienst kan worden vastgesteld.

Artikel B13: Bijzondere vergoedingen

Werknemers die zijn besteld voor arbeid buiten het voor hen geldende rooster, doch minder dan 10 uur voor aanvang van de extra dienst, waarvoor zij zijn besteld, worden afbesteld, zullen daarvoor de volgende vergoeding ontvangen:

1. indien besteld voor arbeid van maandag t/m vrijdag:
1,2 % van het basismaandsalaris;
2. indien besteld voor arbeid op zaterdag:
1,8 % van het basismaandsalaris;
3. indien besteld voor arbeid op een zon- of feestdag:
2,4 % van het basismaandsalaris.

Het bestellen zal zo mogelijk alleen tijdens de normale arbeidstijd gebeuren, voor wat betreft de zaterdag op vrijdag voor 18.00 uur.

Artikel B14: Vervallen

Artikel B15: Collegiaal uit-/inlenen

De werknemers zijn gehouden arbeid in hun eigen functie te verrichten bij collega-bedrijven genoemd in deze overeenkomst (zie ook bijlage I). De eigen werkgever blijft verantwoordelijk voor de betaling aan de werknemer.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam, 1 januari 2018

Namens partij genoemd onder I : International Lashing Service BV, directeur

Namens partij genoemd onder II : Federatie Nederlandse Vakbeweging (Sector Havens),

BIJLAGE I Afwijkingen van en aanvulling op artikel A9

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 oktober 2017 t/m 31 december 2019 voor werknemers in dienst van International Lashing Service (ILS) B.V. te Rotterdam.

In afwijking van het gestelde in artikel A9 is het volgende bepaald:

ILS zal voor het verrichten van werkzaamheden, die vallen onder deze cao, volgens onderstaande volgorde gebruikmaken van:

1. werknemers, die in dienst van ILS B.V. zijn;
2. werknemers, die door collega-sjorbedrijven ter beschikking worden gesteld (collegiale inhuur);
3. werknemers, die door Transcore Rotterdam B.V. als “preferred supplier” ter beschikking worden gesteld;
4. werknemers, die door RPS, ter beschikking worden gesteld.

Inleen van werknemers van Transcore zal in principe geschieden voor arbeid volgens de functie I uit de functielijst.

Gedurende de looptijd van deze cao kan, indien collega-bedrijven, Transcore en RPS geen werknemers met de gevraagde functie ter beschikking hebben, een beroep worden gedaan op werknemers van collega-havenbedrijven of kan werk worden overgedragen. Van het vorenstaande kan uitsluitend worden afgeweken indien hierover tussen partijen bij deze cao-overeenstemming is bereikt.

In geval van laswerk, etc. in verband met te verrichten sjorwerk kan een beroep worden gedaan op derden.

BIJLAGE II Verplichtingen van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 oktober 2017 t/m 31 december 2019 voor werknemers in dienst van ILS B.V. te Rotterdam.

1. Melding.

In geval van ziekte dient de werknemer zich:

- Bij dagdienst : vóór 07.00 uur of
- Bij avonddienst : vóór 10.00 uur of
- Bij nachtdienst : vóór 14.00 uur

telefonisch (géén SMS / Whatsapp) bij zijn directe chef (dan wel zijn plaatsvervanger) ziek te melden.

Tevens moet de werknemer zich ziekmelden op kantoor. Indien de werknemer tijdens werktijd ziek naar huis vertrekt, meldt hij dit eerst aan zijn directe chef.

Bij de ziekmelding vermeldt de werknemer (voor zover mogelijk):

- de oorzaak van het verzuim
- de vermoedelijke duur van de ziekte
- zijn (verpleeg-)adres en telefoonnummer

Bij ziekmelding tijdens vakantie dienen verblijfplaats, telefoonnummer en naam van de behandelend arts te worden opgegeven. Deze gegevens worden gemeld aan de instantie die de controle en begeleiding van onze werknemers bij ziekte uitvoert, te weten de:

Bedrijfsartsen5
Westsingel 90^c
4461 DN Goes
Telefoon : 0113 – 272360

Het spreekuur van de bedrijfsarts vindt plaats op de volgende locatie:
Langstraat 11-12 (Winkelcentrum “Hof van Portland”)
3161 WC Rhoon
Telefoon 010 – 4822444

2. Thuisblijven

Na zijn/haar ziekmelding moet de werknemer thuisblijven en telefonisch bereikbaar zijn tot zijn/haar herstel of totdat controle door Bedrijfsartsen5 heeft plaatsgevonden. Gedurende de eerste drie weken na de ziekmelding dient de werknemer 's morgens tot 11.30 uur in ieder geval thuis bereikbaar te zijn. Het is alleen toegestaan het (verpleeg-)adres te verlaten voor een bezoek aan de behandelend arts, huisarts, specialist, behandelend therapeut of de bedrijfsarts van Bedrijfsartsen5, om het werk te hervatten of na toestemming van de werkgever. Ook kan de bedrijfsarts ontheffing verlenen m.b.t. bereikbaarheid.

3. Raadpleeg uw huisarts.

Het is in het belang van de werknemer dat hij/zij zich binnen redelijke termijn onder behandeling stelt van zijn/haar huisarts en de voorschriften van deze arts opvolgt.

4. Maak bezoek mogelijk.

De bedrijfsarts van Bedrijfsartsen5 moet de werknemer kunnen bereiken. Daartoe is het noodzakelijk dat de werknemer telefonisch bereikbaar is dan wel de bedrijfsarts resp. verzuimrapporteur in de gelegenheid stelt hem in zijn/haar woning of op het verpleegadres te bezoeken. De werknemer dient ervoor te zorgen dat indien de bedrijfsarts hem/haar niet thuis treft, aldaar kan worden vernomen waar de werknemer is.

5. Juiste adres.

Indien de werknemer tijdens zijn/haar arbeidsongeschiktheid verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijv. voor opname in, of ontslag uit een ziekenhuis/inrichting), dan dient hij/zij dit binnen 12 uur te melden bij zijn werkgever en bij Bedrijfsartsen5.

6. Op het spreekuur verschijnen.

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de werkgever aangewezen arts dient de werknemer gehoor te geven. Deze oproep vervalt indien de werknemer die dag zijn werkzaamheden hervat, doch vervalt **niet** indien de werknemer van plan zou zijn op een latere dag zijn werkzaamheden te hervatten. Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft, dient hij/zij dit onverwijld aan zijn/haar werkgever en Bedrijfsartsen5 mee te delen.

7. Medisch onderzoek.

De werknemer is gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts van Bedrijfsartsen5, eventueel in overleg met de huisarts.

8. Genezing niet belemmeren.

Indien de werknemer zich tijdens zijn/haar arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt dat daarvoor zijn/haar genezing kan worden belemmerd, kan de werkgever doorbetaling van salaris stopzetten.

9. Het verrichten van werkzaamheden.

Het is de werknemer tijdens zijn/haar arbeidsongeschiktheid niet toegestaan arbeid te verrichten, behalve indien het werkzaamheden betreft welke hem/haar door of namens de werkgever worden aangeboden. Indien hij/zij zich hieraan niet houdt, kan dit leiden tot verbreking van het dienstverband om een dringende reden. Indien de werknemer door zijn/haar werkgever aangeboden (vervangende) werkzaamheden, die het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden niet verricht, is de werkgever gerechtigd de doorbetaling van salaris stop te zetten. Aangeboden (vervangende) werkzaamheden worden in overleg met de bedrijfsarts vastgesteld.

10. Verblijf in het buitenland.

De werknemer dient zich bij arbeidsongeschiktheid in het buitenland onmiddellijk, doch uiterlijk na één dag van arbeidsongeschiktheid, telefonisch te melden bij zijn/haar werkgever. Tevens dient de werknemer zich onder behandeling van een arts te stellen. Controle via Bedrijfsartsen5 is mogelijk. Direct na thuiskomst dient de werknemer een verklaring van een arts te overleggen, waaruit de datum van ingang en de reden van zijn/haar arbeidsongeschiktheid blijken.

11. Hervatten bij herstel.

Zodra de werknemer in staat is zijn/haar werkzaamheden te hervatten, dient hij/zij dit te doen. De werknemer behoeft geen speciale opdracht daartoe af te wachten. Melding van werkhervatting dient voor de dagdienst te geschieden voor 10.00 uur op de dag voorafgaande aan de dag van werkhervatting.

12. Second opinion.

Als een werknemer een beslissing van Bedrijfsartsen5 niet begrijpt of het er niet mee eens is, moet hij/zij dit terstond aan de werkgever melden. Handhaaft de bedrijfsarts de beslissing, dan kan de werknemer een "second opinion" aanvragen bij de bedrijfsvereniging (UWV). De bedrijfsarts van Bedrijfsartsen5 geeft aan hoe en waar de werknemer de bedrijfsvereniging kan bereiken. De kosten van een "second opinion" kunnen in rekening worden gebracht bij degene die om dit tweede oordeel vraagt.

13. Informatieverstrekking aan de werkgever.

Met inachtneming van hetgeen onder het medisch beroepsgeheim valt geeft Bedrijfsartsen5 relevante informatie door aan de werkgever. Hieronder is begrepen de informatie over situaties waarin beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door toedoen van de betrokken werknemer. De bescherming van de privacy is geregeld in het privacyreglement.

14. Sancties.

Als Bedrijfsartsen5 een overtreding van bovengenoemde controlevoorschriften constateert, wordt de werkgever hierover geïnformeerd. De werkgever is gerechtigd om in geval van overtreding van de bepalingen van dit reglement tot het treffen van sancties tegen de werknemer. Beroep tegen sancties staat open bij de rechter.

15. Klachten.

Klachten over het medisch handelen van de bedrijfsarts zullen vertrouwelijk worden behandeld door de medisch directeur van Bedrijfsartsen5.

BIJLAGE III Varia

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 oktober 2017 t/m 31 december 2019 voor werknemers in dienst van ILS B.V. te Rotterdam.

Winstdelingsregeling

ILS B.V. heeft een winstdelingsregeling. Deze regeling wordt conform het reglement uitgevoerd.

Feestdaggeschenk

ILS B.V. stelt per werknemer in principe een bedrag van € 150,00 (pro rata) voor een feestdaggeschenk ter beschikking. De regeling is intern nader uitgewerkt.

Ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

Partijen zullen zich ervoor inspannen dat de sjobedrijven de mogelijkheid krijgen om naast RPS te kunnen functioneren voor wat betreft het ter beschikking stellen van personeel aan andere havenbedrijven.

Internationale ontwikkelingen

ILS B.V. stelt € 7.500,00 per jaar ter beschikking ten behoeve van afstemming van internationale ontwikkelingen in de sjobsector. Aanwending van deze gelden zal in onderling overleg geschieden.

Ten aanzien van het beheer van deze gelden geldt het volgende:

- Het budget blijft in het bedrijf.
- De OR resp. de vakbondsbestuurder van het bedrijf is de bewaker van het budget.
- Er is te allen tijde vooraf overleg over aanwending van het budget tussen de begeleidende bestuurder, het vakbondsafdelingsbestuur en de werkgever.
- Besteding van het budget gaat vergezeld van een begroting en na de activiteit van een daadwerkelijke afrekening van de kosten.
- In de maand januari van ieder jaar geeft de werkgever een overzicht van de omvang van het budget.

Naast het overzicht van de omvang van het budget wordt er ook een overzicht verstrekt door de werkgever na iedere activiteit, als de kosten definitief zijn verrekend.

De vakbond draagt zorg voor eventuele boekingen die bij de activiteit behoren. De werkgever stort hiervoor het bedrag wat in de begroting staat opgenomen.

Bij de definitieve afrekening tussen vakbond en werkgever zal er een volledige rapportage naar de leden van de vakbond gaan.

Fiscaal voordeel vakbondscontributie

Aan de werknemer wordt (achteraf) de mogelijkheid geboden tot betaling van de vakbondscontributie uit het brutoloon. Hierdoor betaalt de werknemer over dit deel van zijn loon geen belasting en sociale verzekeringspremies. De werknemer dient hiertoe uiterlijk eind november van het jaar een brief van de vakbond te overleggen, waaruit blijkt dat hij lid van de vakbond is en zijn contributie heeft betaald. In de maand december vindt dan verrekening via de loonstrook plaats.

Veiligheidsinspecties

Ter verdere verhoging van de veiligheid zullen door ILS daartoe opgeleide werknemers worden aangewezen die in overleg met de stuwadoor aan de hand van een checklist per soort schip zullen nagaan of aan de vereisten voor het veilig kunnen verrichten van de werkzaamheden wordt voldaan.

Senioren Fit regeling (SFR) & ouderenbeleid

Huidige SFR (1950 – 1959) wordt voortgezet. Deze regeling wordt ook voortgezet voor de groep 1960 – 1969, met uitzondering van de zgn. Dienstjarenpremie zoals bedoeld in artikel A 20. Andere opties waaronder eerder uittreden / prepensioenplan gecombineerd met mogelijke pro rato toekenning van de 90% dagen (vanaf 65 jaar) worden in samenhang met deze SFR-regeling nader onderzocht (werkgroep SFR). Voor met name de fiscale en juridische aspecten zal de werkgroep mogelijk worden uitgebreid met een externe deskundige. Uiterlijk eind 2019 dient er een concreet plan te zijn.

ILS zal gedurende de looptijd van deze cao samen met de Sociale Partners optrekken in de discussie over het te voeren Aow-beleid. In het “protocol “Onderhandelingsresultaat” is een tekst opgenomen met de bedoelde intentie (bijlage III).

Uitvoering praktijkdeel vakopleiding sjorwerk

Het praktijkdeel van de vakopleiding voor het sjorwerk kan uitsluitend plaatsvinden bij sjorbedrijven, die daadwerkelijk sjorwerk uitvoeren en door het Kenniscentrum VTL zijn erkend als leerbedrijf voor deze opleiding.

Harmonisatie:

MMS, ILS, CNV Vakmensen en FNV Havens (en indien nodig met afvaardigingen van beide ondernemingsraden) zullen een werkgroep starten, uiterlijk einde derde kwartaal 2018, voor de harmonisatie van de cao's. Eind 2019 zal deze werkgroep de uitkomsten presenteren van het harmonisatietraject aan de cao-partijen.

BIJLAGE IV Werkgelegenheidsconvenant

Toegevoegd bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 oktober 2017 t/m 31 december 2019 voor werknemers in dienst van ILS B.V. te Rotterdam.



Werkgelegenheidsconvenant

MMS, ILS en Unilash hierna "de Sjobedrijven", partijen ter ener zijde,

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV Havens) en CNV Vakmensen, partijen ter andere zijde, tezamen ook wel aan te duiden als: "partijen";

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- a. partijen afspraken wensen te maken over de werkgelegenheid bij de Sjobedrijven;
- b. als uitgangspunt voor die afspraken geldt de gescheiden verantwoordelijkheden van partijen;
- c. de Sjobedrijven primair verantwoordelijk zijn voor hun bedrijfsvoering, waaronder de behoefte aan personeel en opleidingen;
- e. partijen gelet op een en ander de volgende afspraken hebben gemaakt en wensen vast te leggen;
- f. partijen verstaan onder sjobwerk o.a. het los en vast maken van containers "Sjorren" en het aanbrengen en weg nemen van semi-automatische "Twistlocks" en "Stackerhandling";

KOMEN OVEREEN ALS VOLGT:

1. de Sjobedrijven zeggen toe - onder hierna te noemen voorwaarden - dat voor hun medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en in dienst bij een der Sjobedrijven op 1 januari 2017 en vallen onder de werkingsfeer van een cao, de werkgelegenheid wordt gewaarborgd gedurende een periode van 5 jaar en wel tot 30 juni 2022 (hierna: "de toezegging").
2. de toezegging is gebaseerd op de huidige omvang van het sjobwerk, 5,5 miljoen deepsea moves, bij de Sjobedrijven, én de verwachting dat die omvang met niet meer dan maximaal 1 miljoen moves zal afnemen in genoemde 5 jaar periode.
3. bij onverhoopte afname van het sjobwerk bij de Sjobedrijven met 1 miljoen deepsea moves of meer, vervalt de toezegging en zullen partijen alsdan over de ontstane situatie van mogelijk overtollige medewerkers met elkaar in overleg treden.
4. in geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhouding in Nederland of in geval van relevante tussentijdse wetswijzigingen of contractuele verplichtingen jegens de opdrachtgevers of technische innovaties, welke nadelig uitwerken op de werkgelegenheid bij de Sjobedrijven, kan van dit convenant worden afgeweken, indien het in strijd met de redelijkheid en billijkheid is te achten de Sjobedrijven aan de toezegging te houden.

Aldus overeengekomen op 1 oktober 2017 te Rotterdam,

MMS

FNV Havens

ILS

CNV Vakmensen

Unilash

BIJLAGE V Ontwikkeling Aow-gerechtigde leeftijd

Toegevoegd bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 oktober 2017 t/m 31 december 2019 voor werknemers in dienst van ILS B.V. te Rotterdam.

Op dit moment is op nationaal niveau een discussie gaande of de huidige wetgeving waarin de Aow-leeftijd is gekoppeld aan de levensverwachting zou moeten worden herzien. Partijen betrokken bij de International Lashing Service (ILS) cao zijn van mening dat de huidige wetgeving op het gebied van de Aow en pensioenregelingen inderdaad zou moeten worden herzien voor medewerkers die langdurig in de ploegendienst hebben gewerkt. De levensverwachting van werknemers in ploegdiensten gaan niet gelijk op met werknemers die van 9-5 werkzaam zijn. Allerlei nationale en internationale onderzoeken bevestigen dat.

ILS zal gedurende de looptijd van deze cao samen met FNV Havens optrekken in de discussie over het te voeren Aow-beleid. In dat verband wordt ook besproken hoe andere werkgevers in het haven industrieel complex en Sjorsector hierbij kunnen worden betrokken. Voorts is de mening van werkgever ILS dat deze niet financieel verantwoordelijk is voor een oplossing indien het gezamenlijk optrekken niet leidt tot de gewenste resultaten.

Onderwerpen die hierbij aan bod komen zijn behalve wijziging van het Aow-beleid, de fiscale regels bij eerder stoppen voor de Aow-gerechtigde leeftijd, de mogelijkheden om fiscaal vriendelijk te sparen voor netto spaarregelingen en daarnaast het waarborgen dat het huidige niveau van de pensioenregeling (de 2^e pijler) wordt gehandhaafd. Dit laatste betekent dat cao-partijen in ieder geval inzetten op het handhaven in de wetgeving van de mogelijkheid van persoonlijke pensioenvermogens die blijvend worden opgebouwd volgens principes van verplichte deelname, collectieve risicodelingen en collectieve uitvoering.

BIJLAGE VI Pilot “Tussencontracten met opleidingsfaciliteiten”

Toegevoegd bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 oktober 2017 t/m 31 december 2019 voor werknemers in dienst van ILS B.V. te Rotterdam.

Pilot “Tussencontracten met opleidingsfaciliteiten”

Aanleiding

MMS en ILS, als werkgevers in de sjorsector, zijn met FNV Havens en CNV Vakmensen een pilot overeengekomen om vanaf 1 april 2018 tot en met 31 mei 2020 te gaan werken met zogenaamde “Tussencontracten met opleidingsfaciliteiten”. Met deze pilot beogen MMS, ILS en de Sociale Partners een aantal (toekomstige) ontwikkelingen op te lossen. De onderstaande ontwikkelingen worden in dit verband gezien:

- I. *Vermindering van regiewerk door technologische vernieuwingen en robotisering:*
Ten gevolge van o.m. verdergaande technologische innovaties bij de opdrachtgevers zal de dienstverlening van de sjorsector wijzigen. Met name de zgn. regiewerkzaamheden zullen afnemen, waardoor verhoudingsgewijs meer belastend sjorwerk dient te worden verricht.
- II. *Blijvende inzetbaarheid ouder worden sjorders:*
De huidige populatie sjorders met een vast dienstverband vergrijsst. Zeker voor ouderen medewerkers wordt het sjorwerk aangemerkt als een zwaar beroep. Ten gevolge van de afname van regiewerkzaamheden en door toename het werken in de volcontinue, zal juist deze groep dit als extra belastend ervaren. De regiewerkzaamheden zijn momenteel van belang om de ouder wordende sjorders in staat te stellen om het fysiek belastende werk van sjorren, af te kunnen wisselen met minder belastende werkzaamheden. In het belang van duurzame inzetbaarheid van de oudere sjorders zal daarom meer aandacht moeten zijn voor passende inzetbaarheid en hersteltijd. Om dit überhaupt te kunnen realiseren, is het noodzakelijk dat er een beroep op jonge sjorders kan worden gedaan (voor de sjorwerkzaamheden). Het personeelsbestand zal moeten verjongd. Daarnaast is het gezien de fysieke belasting steeds lastiger om de medewerkers in de toekomst duurzaam inzetbaar te houden. Kortere dienstverbanden met studiefaciliteiten voor ander werk kunnen hieraan bijdragen. Sjorwerk is aan te merken als zwaar fysiek werk, waarvan inmiddels bekend is dat het, indien dat werk gedurende het gehele arbeidzame leven uitgeoefend wordt, de levensverwachting van de betrokken werknemers aanmerkelijk in kan korten met name ook vanwege het werken in onregelmatige diensten.

Betekenis Pilot “Tussenbanen met opleidingsfaciliteiten”

- A. Voor zover noodzakelijk, jongeren in eerste aanleg opleiden tot sjorder via BBL-traject van 2 jaren (leerarbeidsovereenkomst) met als vervolg een dienstverband voor bepaalde tijd.
- B. Personen die volwaardig als sjorder / operationeel medewerker schaal 1 kunnen worden ingezet, gedurende het dienstverband voor bepaalde tijd stimuleren en faciliteren om een gerichte beroepsopleiding te volgen met perspectief op een vaste baan.
- C. Binnen MMS en ILS ervoor zorgen dat er structureel voldoende jonge werknemers als sjorder werkzaam zijn, waardoor operationeel en financieel ruimte ontstaat om voor ouderen voorzieningen te treffen waardoor zij vitaal inzetbaar kunnen blijven.
- D. Partijen zijn overeengekomen te streven naar een verhouding in de personeelsbestanden & inhuur van de sjorbedrijven van ca. 50-55% vaste dienstverbanders, ca. 25-30% tussenbaanders en ca. 20-25% inhuur. Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat er werknemers vanuit de tussenbaan in aanmerking kunnen komen op een aanstelling voor onbepaalde tijd. Een en ander afhankelijk van de uitstroom uit de groep van onbepaalde tijdcontracten.

Evaluatie

Partijen zullen minimaal éénmaal per jaar de voortgang van deze pilot evalueren, dit vanuit voormelde uitgangspunten / aanleiding. Indien wenselijk zullen (rand)voorwaarden worden bijgesteld. Na de zomervakantie van 2020 zullen partijen een slotevaluatie doen en een advies voorbereiden.

BBL-opleiding sjorder

De werknemer die niet over de vereiste beroepskwalificaties van sjorder beschikt, maar daarvoor wel in potentie geschikt is, wordt via het BBL-traject opgeleid tot sjorder. Dit onder de gebruikelijke voorwaarden zoals o.m. vastgesteld in de leer/arbeidsovereenkomst.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (nieuwe instromers)

In het perspectief van de hier bedoelde pilot worden aan de werknemers die over de vereiste beroepskwalificaties beschikken van operationeel medewerkers waaronder o.m. wordt verstaan sjourren, stackeren en VT, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden van 60 maanden.

Voor betrokken werknemer is de cao van toepassing, hetzij dat hierbij de salarisschaal geldt, zoals bepaald onder punt 2-d van dit protocol.

Verder is voor de betrokken werknemer de pensioenregeling van toepassing, hetzij dat de jaarlijkse pensioenbijdrage gebaseerd is op de verdeling: werkgever 60% en werknemer 40%.

Aanvullend heeft de betrokken werknemer recht op de volgende voorzieningen:

Opleidingsfaciliteiten:

1. Gedurende de bepaalde duur van de arbeidsovereenkomst kan de werknemer aanspraak maken op een door de werkgever ter beschikking gesteld opleidingsbudget, ter grootte van € 500,00 per tijdvak van 12 maanden met een totaal maximum van € 2.500,00. Dit opleidingsbudget kan uitsluitend worden aangewend ten behoeve van verwerven van beroepskwalificaties voor een functie buiten de Sjorsector waarmee - met hoge mate aan waarschijnlijkheid - aansluiting kan worden gevonden op (toekomstige) vacatures in de regionale arbeidsmarkt.
2. Gedurende de studieperiode krijgt de medewerker 8 betaalde studiedagen (voor studie en scholingsdoeleinden).
3. Werkgever en werknemer stellen op basis van maatwerk in overleg een concreet plan van aanpak vast en in het verlengde daarvan een (eventuele) studieovereenkomst. Een en ander is erop gericht om de werknemer gedurende het dienstverband de beoogde beroepskwalificaties te doen verwerven met het perspectief, om na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werk buiten de sjorsector te verkrijgen. In het plan van aanpak worden onder meer de volgende onderwerpen besproken en vastgesteld:
 - a. Ondersteuning bij beroepskeuze, zoals: overzicht van beroepen in sterke sectoren, gevraagde competenties, inventarisering persoonlijke voorkeuren, haalbaarheidsonderzoek, opleidingsmogelijkheden, einddoel en eventuele tussenstappen;
 - b. Opleidingstraject waaronder aanvang en beoogde afronding van opleiding en tussentijdse voortgangsgesprekken; verwachte inzet van werknemer, afstemming werk- en opleidingstijden; eventuele voorwaarden ten aanzien van praktijkervaring, etc.
 - c. Afspraken over aanwending van het budget zoals bedoeld onder punt 1, inclusief de wijze waarop kosten bij werkgever worden gefactureerd c.q. gedeclareerd.
 - d. Begeleiding van werk naar ander werk, zoals vanaf wanneer actief gesolliciteerd wordt naar functie buiten de sjorsector, ondersteuning bij opstellen sollicitatiebrief en C.V., sollicitatietraining, ondersteuning bij het vinden van passende vacatures, en waar mogelijk bemiddeling door werkgever (daaronder mede verstaan dat werkgever daar waar gepast zijn netwerk zal aanwenden).
 - e. Indien en voor zover dit wenselijk wordt geacht en past binnen het budget kan worden besloten dat een of meer van de hierboven bedoelde activiteiten door een derde partij wordt ondersteund.

Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:

Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, dan komt betrokkene in aanmerking voor de zogenaamde wettelijke transitievergoeding. Daarboven zal werkgever, bij goed functioneren gedurende het dienstverband één (1) extra bruto schemamaandsalaris betaalbaar stellen. De uitbetaling van deze extra bruto uitkering vindt plaats vier (4) weken na het einde van de arbeidsovereenkomst, mits werknemer zich gedurende dit tijdvak niet ziek heeft gemeld (geen ziekmeldingen). De werkgever zal geen verrekeningen van onder meer opleidingskosten laten plaatsvinden op de transitievergoeding.

Overgangsafspraken met betrekking tot huidige werknemers met contracten voor bepaalde tijd met een langere duur dan 24 maanden.**Groep: Eenmalige contracten langer dan 24 maanden welke aflopen voor 1 januari 2020:**

- Voor werknemers waarvan hun contracten aflopen voor 1 oktober 2018 komen niet in aanmerking voor de genoemde voorwaarden 'opleidingsfaciliteiten' en 'einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' en ontvangen geen nieuw contract meer;
- Voor werknemers met contracten voor bepaalde tijd die aflopen na augustus 2019 zijn de voorwaarden 'opleidingsfaciliteiten' en 'einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' zoals vastgelegd in het onderhandelingsresultaat van toepassing (zie bijlage 1). Indien er mogelijkheden zijn en er aanleiding toe is bestaat de mogelijkheid dat vacatures worden ingevuld met een dienstverband voor onbepaalde tijd uit deze groep.

Groep: Eenmalige contracten langer dan 24 maanden welke aflopen na 31 december 2019:

- Werknemers waarvan hun contracten aflopen in 2020 of 2021 ontvangen ook de genoemde opleidingsfaciliteiten en de vergoedingen die vermeld staan bij 'einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' (zie bijlage 1);
- Indien er mogelijkheden zijn en er aanleiding toe is bestaat de mogelijkheid dat vacatures worden ingevuld met een dienstverband voor onbepaalde tijd uit deze groep

Werknemers met een basismaandsalaris gebaseerd op de oude loonschaal "Operationeel Medewerker" worden ingeschaald naar de nieuwe loonschaal "Operationeel Medewerker". Uitgangspunt voor inschaling is de einddatum van de arbeidsovereenkomst waarbij vanaf schaal 7B wordt teruggerekend met de resterende duur van de arbeidsovereenkomst.

Overgangsafspraken met betrekking tot BBL-leerlingen die bij indiensttreding zijn ingeschaald op 95% en/of 100% van schaal 1 en/of schaal 2 "Operationeel Medewerker" van de bestaande loonschaal.

BBL-leerlingen met een basismaandsalaris gebaseerd op 95% en/of 100% van schaal 1 en/of 2 van de oude loonschaal "Operationeel Medewerker" blijven voor de duur van de BBL-periode in schaal 1 / anciënniteit 1. Het basismaandsalaris wordt alleen verhoogd met de initiële verhogingen per 1 januari 2018, 1 januari 2019 en de APC. Na de BBL-periode kan er een arbeidsovereenkomst worden aangeboden voor 5 of 6 jaar. Bij een contractduur van 6 jaar wordt de duur van zowel loonschaal 7A als loonschaal 7B uitgebreid naar 1 jaar. Inschaling geschiedt dan naar het dichtstbijzijnde hogere basismaandsalaris van de nieuwe loonschaal "Operationeel Medewerker". Het uitgangspunt voor inschaling na de BBL-periode is de einddatum van de arbeidsovereenkomst waarbij vanaf schaal 7B wordt teruggerekend met de resterende duur van de arbeidsovereenkomst.