

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Uniport Multipurpose Terminals B.V.

1 januari 2014 – 31 december 2016

Copyright

© 2014 CAO-PARTIJEN

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

De ondergetekenden:

I Uniport Multipurpose Terminals B.V., gevestigd te Rotterdam

en

II FNVSector Havens, gevestigd te Amsterdam

Verklaren hierbij, conform de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst, met elkaar het navolgende te zijn overeengekomen voor de werknemers van Uniport Multipurpose Terminals B.V.

Inhoudsopgave

De ondergetekenden:	5
Inleiding	8
Sociaal beleid in het kort	8
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	10
Artikel 1 Definities	10
Artikel 2 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst.	10
Artikel 3 Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden	11
Artikel 4 Aanvulling en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden	11
Artikel 5 Inkomensontwikkeling en prijsindexering	11
Artikel 6 Wijzigingen van de overeenkomst tijdens contractperiode	11
Artikel 7 Reorganisatie van partijen	12
Hoofdstuk 2 Verplichtingen werkgevers en werknemers	13
Artikel 8 Verplichtingen van de werkgever	13
Artikel 9 Verplichtingen werknemers	13
Artikel 10 Tewerk te stellen werknemers	13
Artikel 11 Fusies en reorganisaties	13
Artikel 12 Alle werkobjecten	13
Artikel 13 Verbod op nevenactiviteiten	13
Hoofdstuk 3 Dienstverband	14
Artikel 14 Dienstverband	14
Artikel 15 Proeftijd	14
Artikel 16 Einde dienstverband	14
Artikel 17 Pensioenregeling	14
Artikel 18 Ontslag bij langdurige ziekte	14
Artikel 19 Regeling vakantiewerkers	14
Hoofdstuk 4 Werktijden en arbeidsduur	17
Artikel 20 Tijdige aanvang werkzaamheden	17
Artikel 21 Arbeidsduur en roostervrije dagen	17
Artikel 22 Werkschema	19
Artikel 23 Arbeidstijdindeling	20
Artikel 24 Schaft en verlenging	20
Artikel 25 Verlenging van dienst (m.u.v. de late nachtdienst)	20
Artikel 26 Duur werkschema	20
Artikel 27 Afbouwregeling schematoeslag	20
Artikel 28 Werk op feestdagen	21
Artikel 29 Weekendarbeid en arbeid op feestdagen	21
Artikel 30 Feestdagen	21
Hoofdstuk 5 Salarissen en toeslagen	22
Artikel 31 Salarissen	22
Artikel 32 Schematoeslagen	22
Artikel 33 Overwerk, extra uren en feestdagen	22
Hoofdstuk 6 Bijzondere beloningen/vergoedingen	24
Artikel 34 Vakantie-uitkering	24
Artikel 35 Jubileumuitkering	24
Artikel 36 Bijzondere vergoedingen	24
Hoofdstuk 7 Vakantie en bijzonder verlof	26
Artikel 37 Vakantieregeling	26
Artikel 38 Afwikkeling vakantiedagen bij einde dienstverband	27
Artikel 39 Extra vakantie langdurig dienstverband of leeftijd	28
Artikel 40 Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers	28

Artikel 41	Vrije dagen voor werknemers van 61 t/m 64 jaar	29
Artikel 42	Kort verzuim	29
Artikel 43	Organisatieverlof	30
Artikel 44	Calamiteiten- en zorgverlof	31
Hoofdstuk 8	Geschillen	32
Artikel 45	Minnelijke oplossing van geschillen	32
Artikel 46	Beslechting van geschillen en bevoegde instantie	32
Artikel 47	Werkwijze Scheidsgerecht is vervallen	
Hoofdstuk 9	Werknemersorganisaties	32
Artikel 48	Vakbeweging en onderneming	33
Artikel 49	Werkgeversbijdrage ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten	33
Artikel 50	Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen	34
Hoofdstuk 10	Collectieve regelingen/voorzieningen	35
Artikel 51	Zorgverzekering	35
Artikel 52	WGA-premie, WGA-Hiaat- en WGA-Excedentverzekering	35
Artikel 53	Uitkering bij overlijden	35
Artikel 54	ANW-hiaat-verzekering	35
Hoofdstuk 11	Pensioen	36
Artikel 55	Pensioenvoorziening A/B-regeling (met ingang van 1 januari 2014)	36
Artikel 56	Stivu	39
Artikel 56a	Senioren-fitregeling	40
Artikel 56b	Regeling reparatie AOW-gat/vitaliteitsregeling	41
Hoofdstuk 12	Arbeidsongeschiktheid	42
Artikel 57	Arbeidsongeschiktheid en verzuimrichtlijnen	42
Artikel 58	Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	42
Artikel 59	Re-integratie	42
Hoofdstuk 13	Veiligheid	44
Artikel 60	Bijdrage Stichting Veilige Haven	44
Bijlage I	protocollaire afspraken cao partijen	45
Bijlage II	Onderhandelingsresultaat 1 januari 2012 tot 1 januari 2014	46
Bijlage III	functie/salarisschalen 2014/2015	48
Bijlage IV	Summiere functiekenmerken	50
Bijlage V	Inhuurprotocol	51
Bijlage VI	SVH	52
Bijlage VII	Pensioen tot 2014	53

Inleiding

Sociaal beleid in het kort

Partijen bij deze CAO betrokken, geven hieronder de hoofdlijnen 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 wordt 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 mensen, 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 zijn 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 training- resp. bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van de Vakopleiding Transport en Logistiek;
 - e. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de medewerkers.
5. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen 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 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 de vakorganisaties en OR, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der CAO-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met vakorganisaties en OR een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

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

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 de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

In overleg met de vakorganisaties en OR zal bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden 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.

9. De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbende te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken. Werkgever zal bij het vorenstaande de verplichtingen uit de Arbeidsomstandighedenwet naleven, waaronder het opstellen en tijdig aanpassen van een RI&E en het daarvan deel uitmakende plan van aanpak. Zo nodig zal overleg worden gevoerd met de Veiligheidscommissie voor de haven van Rotterdam, alsmede met de Arbodienst.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

Werknemer:

De mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van Uniport Multipurpose Terminals B.V., van wie de functie is opgenomen in de als bijlage I, II, III en IV aan deze CAO gehechte functielijst.

Werkgever:

Uniport Multipurpose Terminals B.V.

Dienst:

Duur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.

Werkschema:

Een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.

Schematoeslag:

Toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema.

Basmaandsalaris:

Het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief de schematoeslag.

Schemamaandsalaris:

Basmaandsalaris plus schematoeslag.

Pensioenverzekeraar:

AEGON Nederland N.V.

Partner:

De wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner, of de partner met wie de werknemer blijkt een schriftelijke verklaring (uittreksel gemeenschappelijke basisadministratie van het bevolkingsregister) duurzaam samenwoont op hetzelfde adres dan wel blijkt een notarieel samenlevingscontract duurzaam samenwoont op hetzelfde adres.

Artikel 2 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst.

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016. Tegen het einde van de contractperiode kunnen beide partijen slechts tot opzegging van de overeenkomst overgaan indien een opzeggingstermijn van drie maanden in acht wordt genomen. Opzegging geschiedt middels aangetekend schrijven of per e-mail aan de navolgende e-mailadressen: management@uniport.nl en J.vanderLecq@bg.fnv.nl, met aan de e-mail gekoppeld verzoek tot verzending, ontvangst- en leesbevestiging.

Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.

Artikel 3 Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van deze overeenkomst zijn vastgesteld gelijk omschreven in deze overeenkomst, dan wel zoals omschreven in de aan deze akte gehechte bijlage en - overeenkomstig het in artikel 4 bepaalde - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 4 Aanvulling en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, zullen alsnog aan deze akte worden gehecht.

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

Artikel 5 Inkomensontwikkeling en prijsindexering

A. Prijsindexering

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de basissalarissen en alle in geld uitgedrukte toeslagen per 1 januari van elk jaar worden aangepast met het percentage van de jaarmutatie (januari tot en met december) van het CBS – consumentenprijsindexcijfer alle huishoudens afgeleid (CPI-afgeleid) over het voorafgaande kalenderjaar. In geval van een negatief percentage vindt geen aanpassing plaats.

Het percentage waarmee prijsindexatie plaatsvindt wordt afgerond op tienden van procenten.

B. Verhoging basismaandsalaris

Gedurende looptijd van de cao worden de basismaandsalarissen als volgt verhoogd:

- € 50 bruto per 1 januari 2014
- € 50 bruto per 1 januari 2015
- € 50 bruto per 1 januari 2016

Artikel 6 Wijzigingen van de overeenkomst tijdens contractperiode

Beide partijen zijn tijdens de looptijd van de overeenkomst - in geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen en/of in geval van wijziging in de loon- en prijspolitiek der regering - gerechtigd, eventuele wijzigingen voortvloeiende uit deze veranderingen aan de orde te stellen.

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de, middels aangetekende brief, aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien binnen een maand, na indiening van deze voorstellen, tussen partijen over de wijziging geen overeenstemming is bereikt, is de indienende partij gerechtigd de overeenkomst, met inachtneming van de opzeggingstermijn van één maand, op te zeggen.

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

Hieruit voortvloeiende wijzigingen en/of aanvullingen worden - na eerst door partijen te zijn gewaarmerkt - aan deze overeenkomst gehecht.

Artikel 7 Reorganisatie van partijen

Partijen keuren bij voorbaat goed dat, in geval van reorganisatie van één der partijen, de wederzijdse rechten en verplichtingen voortvloeiend uit deze overeenkomst mogen worden overgenomen door een hiertoe door de gereorganiseerde partijen aangewezen rechtspersoon. Deze rechtspersoon zal beide partijen schriftelijk van haar instemming laten blijken.

Hoofdstuk 2 Verplichtingen werkgevers en werknemers

Artikel 8 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever verbindt zich tegenover de werknemersorganisaties de medewerker op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten dan de in artikel 3 genoemde.
Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Artikel 9 Verplichtingen werknemers

De werknemer zal voor het verrichten van arbeid geen andere voorwaarden aan de werkgever stellen dan de in artikel 3 genoemde. De werknemer zal zich op deze voorwaarden bij de werkgever voor arbeid beschikbaar stellen en zijn werkzaamheden verrichten.

Artikel 10 Tewerk te stellen werknemers

De werkgever zal, voor het verrichten van werkzaamheden vallende onder deze CAO, uitsluitend gebruik maken van werknemers die bij werkgever in dienst zijn, dan wel door haar bij derden worden ingehuurd met inachtneming van het inhuurprotocol dat tussen werkgever en haar Ondernemingsraad is gesloten en als bijlage V bij deze CAO is gevoegd. Uitzondering hierop is personeel ten behoeve van de technische dienst.

Artikel 11 Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, fusie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van werknemers naar een andere standplaats het gevolg, de Ondernemingsraad en vakorganisaties tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, die 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.

Artikel 12 Alle werkobjecten

In principe wordt er vanuit gegaan dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt, en met inachtneming van de functie van de betrokkene(n). Verandering van functie kan eenmaal per dag plaatsvinden, ongeacht het tijdstip waarop.

Artikel 13 Verbod op nevenactiviteiten

De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

Hoofdstuk 3 Dienstverband

Artikel 14 Dienstverband

Met werknemers op wie deze CAO van toepassing is, worden dienstverbanden aangegaan voor

- onbepaalde tijd
- bepaalde tijd, met een maximum van twaalf maanden.

Tevens kunnen vakantiewerkers te werk worden gesteld conform de regeling als opgenomen in artikel 19.

In bijzondere gevallen (tijdelijke situaties, projecten, e.d.) kan hiervan worden afgeweken in overleg met cao-partijen.

Bij een dienstverband voor bepaalde tijd zal gedurende de overeengekomen periode de werknemer worden opgeleid voor twee functies.

De directie Uniport onderschrijft dat 'Toekomst, zekerheid en perspectief' belangrijke sleutelwoorden zijn om tot goed personeelsbeleid te komen. Toch zal er – om tot daadwerkelijke aanstelling voor onbepaalde tijd over te kunnen gaan – sprake moeten zijn van technische vaardigheid en sociale geschiktheid (passend in de bedrijfscultuur van Uniport).

Artikel 15 Proeftijd

Bij een dienstverband voor bepaalde tijd geldt een proeftijd van één maand.

Bij een dienstverband voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden.

Artikel 16 Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 17 Pensioenregeling

De werknemers zijn verplicht deel te nemen aan de toepasselijke bedrijfspensioenregeling, een en ander met inachtneming van het bepaalde in Hoofdstuk 11 van deze CAO en de afzonderlijke reglementen.

Artikel 18 Ontslag bij langdurige ziekte

Conform de wettelijke regeling blijft gedurende twee jaar na aanvang van arbeidsongeschiktheid het dienstverband voortduren gedurende welke periode werkgever en werknemer zich inspannen om passende arbeid binnen of buiten Uniport voor werknemer te vinden. Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid na twee jaar en in geval er geen blijvende passende arbeid binnen Uniport is gevonden, zal de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Artikel 19 Regeling vakantiewerkers

Voorwaarden, aanstelling en tewerkstelling

1. Als vakantiewerkers komen in aanmerking personen, die voldoen aan daartoe te stellen eisen en die bereid zijn volgens onderstaande voorwaarden gedurende het vakantie seizoen werkzaamheden bij Uniport te verrichten.
2. Personen in dienst van een havenbedrijf komen niet voor tewerkstelling als vakantiemedewerker in aanmerking.
3. Voor aanstelling komen personen in aanmerking, die de leeftijd van zestien (16) jaar hebben bereikt.

4. Het dienstverband wordt voor bepaalde tijd aangegaan voor ten minste twee weken in de vakantieperiode, waarvan de begin- en einddatum jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld, met dien verstande dat de eerste drie weken zullen gelden als proeftijd. De eventueel noodzakelijke opleiding van de vakantiewerker kan reeds voor de aanvang van de vakantieperiode plaatsvinden. Een opleidingsdag geldt als een gewerkte dag.
5. De vakantiewerkers komen in dienst van Uniport, Uniport bepaalt de duur van het dienstverband, draagt zorg voor de werving, selectie en aanstelling. Er zal geen personeel worden aangetrokken van particuliere uitzendbureaus. Voorkeur gaat uit naar vaste leveranciers
6. Uniport voorziet in een algemene introductie, welke onder meer inhoudt het verstrekken van deze regeling en het geven van algemene informatie omtrent het werken bij Uniport. Deze introductie geschiedt in samenwerking met de Ondernemingsraad. De eerste dag van het dienstverband kan benut worden voor de te verzorgen introductie en instructie. Deze dag geldt als een gewerkte dag. De instructie en begeleiding dienen te geschieden door een ter zake deskundige mentor.
7. De afdeling, waar vakantiewerkers worden tewerkgesteld, treft zodanige maatregelen, dat de veiligheid van een ieder niet in gevaar kan worden gebracht.
8. De inzetbaarheid van de vakantiewerkers voor de diverse soorten van werkzaamheden zal steeds afhankelijk worden gesteld van de mate van instructie en van de ervaring, die is opgedaan.
9. Vakantiewerkers zijn gedurende de overeengekomen vakantieperiode inzetbaar op alle dagen van de week (dat inclusief de weekeinden) volgens het met hen overeengekomen schema vermeld in de CAO.
10. Aan de onder in lid 9 genoemde inzetbaarheid zijn de volgende beperkingen verbonden:
 - De in de dagdienst in te zetten vakantiewerker kan niet worden ingezet in een avond of nachtdienst;
 - De in dag-/avonddienst ingeroosterde vakantiewerker kan niet in een nachtdienst worden ingezet;
 - Er worden door de vakantiewerkers geen derde taken verricht;
 - Er wordt niet langer dan 7 $\frac{3}{4}$ uur per dag gewerkt;
 - Er wordt niet langer dan 6 dagen achtereenvolgend gewerkt;
 - Tussen twee diensten wordt minimaal een rusttijd van 12 uur in acht genomen;
 - Afbestellen of anders bestellen van de vakantiewerker moet minimaal 24 uur voor aanvang van de dienst aan hem/haar worden gemeld;

Loon- en arbeidsvoorwaarden

- 1.A. Iedere vakantiewerker vindt bij zijn indiensttreding in zijn arbeidsovereenkomst aangegeven hoeveel zijn salaris bedraagt, alsmede de eventuele schematoeslag.
- B. De beloningsmethodiek wordt vastgesteld door het wettelijk minimumloon voor volwassenen te verhogen met 25 %. In deze 25 % zijn opgenomen: de vakantietoeslag en het recht op vakantiedagen. Dit salaris wordt toegekend aan vakantiewerkers van 21 jaar en ouder. Voor lagere leeftijden gelden de afgeleide percentages.
- C. Vakantiewerkers die reeds eerder bij Uniport als vakantiewerker hebben gewerkt, ontvangen een toeslag van 30 % in plaats van 25 % op het wettelijk minimumloon.
2. De leeftijd zal bepaald worden per 1 juli van het jaar indiensttreding. Voor de effectief gewerkte dagen gedurende de afgesproken vakantieperiode gelden de toeslagen op het salaris conform het CAO.
3. Indien bij gebrek aan werk geen arbeid behoeft te worden verricht, is over deze dagen aan de vakantiewerkers salaris verschuldigd.

4. Op het salaris van vakantiewerkers zullen de wettelijke inhoudingen plaatsvinden.
5. Aan vakantiewerkers zal zo nodig verstrekking van veiligheidsmiddelen plaatsvinden.

Begeleiding onder toezicht

1. Door de Ondernemingsraad en de bedrijfsleiding zal op de door hen geëigende wijze worden zorg gedragen voor de begeleiding en naleving van de regeling.
2. De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld op de naleving van deze regeling toezicht uit te oefenen. Dit kan resulteren in het instellen van een commissie vanuit de Ondernemingsraad, dan wel het aanwijzen van een Ondernemingsraad-
lid, die met het toezicht is belast en daartoe strekkende bevoegdheden heeft. De ingestelde commissie of het aangestelde Ondernemingsraad-lid dient bekend te zijn bij de te werk te stellen vakantiewerkers.
3. Ingeval een afdeling in strijd handelt met deze regeling, zal de Ondernemingsraad met de bedrijfsleiding overleggen over de dan te nemen maatregelen.

Hoofdstuk 4 Werktijden en arbeidsduur

Artikel 20 Tijdige aanvang werkzaamheden

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 de juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt.

Artikel 21 Arbeidsduur en roostervrije dagen

1. Voor de werknemer in de niet - volcontinudienst, bedraagt de arbeidsduur als regel 7 ¾ uur per etmaal en 38 ¾ uur per week.

Voor de werknemer in de volcontinudienst bedraagt de gemiddelde arbeidsduur per week 32,55 uur.

2. De werknemer die niet werkzaam is in de volcontinudienst en het gehele (kalender)jaar in dienst is, krijgt 6 door de bedrijfsleiding aan te wijzen roostervrije dagen toegekend, in het kader van arbeidstijdverkorting.
3. In afwijking van het gestelde in lid 2 geldt voor de werknemers die op 1 april 1995 reeds in dienst waren bij Kühne & Nagel N.V. en tewerkgesteld waren bij Uniport Multipurpose Terminals B.V., die t/m 31 maart 1995 vielen onder de werkingssfeer van de zgn. Stukgoed - CAO en m.i.v. 1 april 1995 vallen onder de werkingssfeer van de CAO Kühne & Nagel N.V. - U.M.T. B.V., het volgende:

Indien de werknemer het gehele (kalender-)jaar in dienst is, worden in het kader van arbeidsduurverkorting toegekend:

- 11 ½ roostervrije dagen, door de bedrijfsleiding aan te wijzen (12 dagen in even jaren en 11 in de oneven jaren), en
- 5 roostervrije dagen, door de werknemer te bepalen op basis van de systematiek van snipperdagen met inachtneming van de geldende beschikbaarheidsregelingen.

Met ingang van de datum, waarop de werknemer overgaat naar de volcontinudienst komt deze aanspraak op roostervrije dagen te vervallen.

4. Aan de werknemer die tewerkgesteld is volgens het werkschema zoals vermeld in artikel 22, punt 4, worden bovendien 17 roostervrije dagen toegekend als compensatie voor de verplichte "klos" zaterdag.
 5. Tewerkstelling geschiedt volgens een in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld rooster.
- Verlenging van de normale arbeidsduur wegens overwerk is met inachtneming van artikel 24 t/m 26 mogelijk.
6. Toepassing van de roostervrije dagen:

- a. De 17 roostervrije dagen, die worden toegekend als compensatie voor de verplichte "klos" zaterdag

Met betrekking tot de toepassing van deze dagen geldt dat:

- in beginsel zal worden uitgegaan van een vijfdaagse arbeidsweek;
- de toekenning van de roostervrije dagen in overleg met de OR volgens rooster zal geschieden.
- in geval van ziekte deze dagen vervallen en geen aanspraak op een vervangende vrije dag kan worden gemaakt.
- het uitbetalen van deze dagen onmogelijk is.

- bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar het rooster bepalend is voor het aantal roostervrije dagen dat men krijgt en derhalve geen verrekening van roostervrije dagen kan plaatsvinden.
- verschuiving van deze dagen mogelijk is en wel als volgt:
 - * Verschuiving van een roostervrije dag op verzoek van de werkgever.
Wordt ten aanzien van werknemers, die in een bepaald schema zijn ingedeeld, de roostervrije dag in verband met bijzondere bedrijfsomstandigheden, met instemming van de werknemer, verschoven naar een ander tijdstip dan wordt over de roostervrije dag een extra toeslag betaald van 25% over het dagloon.
 - * Verschuiving van een roostervrije dag op verzoek van de werknemer.
Met inachtneming van de bedrijfsregels en met instemming van de bedrijfsleiding heeft de werknemer over een aantal van de 17 (aantal in overleg met de O.R. te bepalen) op jaarbasis in te roosteren dagen de mogelijkheid de volgens het schema vastgestelde roostervrije dagen te doen verschuiven naar een ander tijdstip gelegen in de dagdienst van maandag t/m vrijdag. In dit geval is de toeslag van 25% over het dagloon niet verschuldigd.

b. De roostervrije dagen, die door de bedrijfsleiding worden aangewezen

Voor deze dagen geldt dat:

- er in even jaren 12 en in oneven jaren 11 dagen worden aangewezen;
- indien aangewezen, vervallen deze dagen bij ziekte en kan geen aanspraak worden gemaakt op vervangende vrije dagen; tijdens ziekte kunnen geen roostervrije dagen worden aangewezen;
- ingeval van arbeidsongeschiktheid op 31 december van enig jaar, nog niet aangewezen dagen vervallen;
- deze dagen nimmer worden uitbetaald;
- toekenning ingeval van in- en/of uitdiensttreding in de loop van het jaar pro rata geschiedt;
- bij uitdiensttreding geen verrekening plaats zal vinden;
- aanwijzing dient te geschieden in het jaar waarin zij zijn toegekend;
- aanwijzing zal geschieden volgens de navolgende systematiek:

1. werknemers in dagdienst:

maandag uiterlijk 16.00 uur voor de woensdag - dagdienst
 dinsdag uiterlijk 16.00 uur voor de donderdag - dagdienst
 woensdag uiterlijk 16.00 uur voor de vrijdag - dagdienst
 donderdag uiterlijk 16.00 uur voor de zaterdag - dagdienst
 (natuurlijk alleen als de zaterdag een werkdag is)
 vrijdag uiterlijk 16.00 uur voor de maandag - en/of dinsdag - dagdienst (of de avonddienst, als men die week in de avonddienst werkt).

2. werknemers in de avonddienst:

maandag uiterlijk 16.00 uur voor de woensdagavonddienst
 dinsdag uiterlijk 16.00 uur voor de donderdagavonddienst
 woensdag uiterlijk 16.00 uur voor de vrijdagavonddienst
 vrijdag uiterlijk 16.00 uur voor de maandag- en/of dinsdagdagdienst

- de bedrijfsleiding de mogelijkheid heeft de aanwijzing één werkdag vóór de aangewezen dag ongedaan te maken.

Ingeval hiervan gebruik wordt gemaakt, kan deze dag op een in overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen dag worden genoten (volgens de snipperdagensystematiek, evenals voor de roostervrije dagen in punt c. van toepassing is), waarbij de van toepassing zijnde beschikbaarheid-regelingen in acht worden genomen.

- c. De roostervrije dagen, die door de werknemers worden bepaald op basis van de systematiek van snipperdagen

Voor deze dagen geldt dat:

- de dagen worden genoten op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen; de geldende beschikbaarheidsregelingen zijn daarbij van toepassing;
- ingeval van ziekte op een vastgestelde dag die dag niet komt te vervallen, met dien verstande dat ingeval van arbeidsongeschiktheid op 31 december van dat jaar nog niet opgenomen dagen wel komen te vervallen (de zgn. begrenzing van de onvervreemdbaarheid gedurende het kalenderjaar);
- toekenning ingeval van in- en/of uitdiensttreding in de loop van het jaar pro rata geschiedt;
- opnemng moet geschieden in het jaar waarin zij zijn toegekend;
- bij uitdiensttreding geen verrekening zal plaatsvinden;
- uitbetalen onmogelijk is.

- d. Nadere toelichting m.b.t. roostervrije dagen en arbeidsongeschiktheid

Alle roostervrije dagen komen te vervallen, indien men gedurende een kalenderjaar arbeidsongeschikt is geweest.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar, maar op 31 december van dat jaar nog voortdurend, vervallen eveneens alle nog resterende roostervrije dagen.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar (gerekend vanaf 1 januari), maar eindigend vóór 31 december van dat jaar zal door de werkgever het uiterste worden gedaan om deze roostervrije dagen alsnog aan te wijzen resp. in onderling overleg vast te stellen. Voor zover dit in de praktijk onmogelijk is, komen de nog resterende roostervrije dagen te vervallen.

7. Op een verzoek van een werknemer om in deeltijd te kunnen werken, zal positief worden gereageerd, mits de arbeid in gehele diensten (van 7,75 uur) wordt verricht.

Artikel 22 Werkschema

De volgende werkschema's kunnen worden gehanteerd. Tewerkstelling geschiedt volgens een in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld rooster.

1. Dagdienst
2. 1 week dagdienst
1 week avonddienst
Voor de werknemers, die op 1 april 2008 in dienst zijn bij Uniport BV is dit werkschema alleen aan de orde met toestemming van de betreffende werknemer.
3. 2 weken dagdienst
1 week avonddienst
4. 2 weken dagdienst
1 week avonddienst
1 x per 3 weken zaterdag - dagdienst
5. Volcontinu*

Artikel 23 Arbeidstijdindeling

Het arbeidsetmaal is als volgt verdeeld:

- dagdienst 07.15 uur – 15.30 uur
- avonddienst 15.15 uur – 23.30 uur
- nachtdienst 23.15 uur – 07.30 uur

*In het kader van het ouderenbeleid hoeven werknemers vanaf 60 jaar geen nachtdiensten te lopen, dit met behoud van hun schematoeslag. Bij eventuele organisatorische problemen zullen partijen gezamenlijk naar een oplossing zoeken.

Artikel 24 Schaft en verlenging

De schafttijden kunnen, indien dit op organisatorische of operationele gronden noodzakelijk is, door de leiding van de onderneming worden vervroegd of verlaat met ten hoogste een half uur voor individuele of groepen van werknemers, alsmede voor afdelingen of delen van het bedrijf. Het verplaatsen van de schafttijd is alleen mogelijk, indien dit minimaal een half uur van tevoren is aangezegd.

De schafttijden zijn:

- tijdens de dagdienst : 11.30 uur – 12.00 uur
- tijdens de avonddienst : 19.15 uur – 19.45 uur
- tijdens de nachtdienst : 03.15 uur – 03.45 uur

Artikel 25 Verlenging van dienst (m.u.v. de late nachtdienst)

Wanneer het noodzakelijk is de werktijden te verlengen, dan is verlenging op het eigen werkobject met maximaal 1 ½ uur per dag alleen mogelijk, wanneer geen sprake is van een opkomende ploeg. De aanzegging hiertoe dient 1½ uur vóór het einde van de arbeidstijd te hebben plaatsgevonden.

Artikel 26 Duur werkschema

Verskillende werkschema's kunnen naast elkaar worden toegepast. De schema's worden steeds voor een tijdvak van ten minste 6 maanden vastgesteld. Aan het einde van elk tijdvak stelt de werkgever in overleg met de OR, waarbij optimaal rekening wordt gehouden met de belangen van de werknemers, de schema's in het bedrijf voor het komende tijdvak vast. De plaatsing van de individuele werknemers vindt dan plaats na uitvraag van de betrokkenen en met hun instemming. Indien deze normale procedure niet leidt tot een optimale bezetting van de functies, blijft de mogelijkheid voor het bedrijf open om na overleg met betrokkene hem in een bepaalde cyclus te plaatsen. Er zal een beroepsprocedure worden ingesteld, waarbij cao-partijen een uitspraak zullen doen in het geval een werknemer zijn instemming weigert. Tot de uitspraak vindt de nieuwe indeling onverkort plaats.

Artikel 27 Afbouwregeling schematoeslag

Voor werknemers waarbij, anders dan op eigen verzoek (medisch voorschrift wordt niet als zodanig aangemerkt), sprake is van tewerkstelling in een lager gehonoreerde functie en/of het schema wordt gewijzigd in een schema dat met een lagere toeslag wordt beloond, zal voor ieder dienstjaar een afbouw van twee maanden plaatsvinden.

In geval van verplichte schemawijziging van werknemers van 55 jaar of ouder zal er geen afbouw van de schematoeslag plaatsvinden.

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

Na geplaatst te zijn in één der schema's zijn de werknemers gehouden zich beschikbaar te stellen voor werk binnen de vastgestelde arbeidstijden.

Artikel 28 Werk op feestdagen

1. Indien op officiële feestdagen gewerkt wordt, geldt de arbeidsduur, de arbeidstijdenindeling, aanvang- en eindtijden van werkzaamheden als op normale werkdagen, alsmede de bepalingen genoemd in artikel 24 en 29.
2. Alle werknemers zijn desverlangd verplicht – met inachtneming van artikel 26 – op die feestdagen, die binnen het voor hen geldende schema vallen, arbeid te verrichten.

Er zal niet worden gewerkt van 24 december te 17.00 uur tot 26 december te 07.15 uur en van 31 december te 17.00 uur tot 1 januari te 15.15 uur.

Door de leiding van het bedrijf kan worden beslist, dat op een feestdag niet of op gereduceerde sterkte wordt gewerkt.

Indien niet op een feestdag hoeft te worden gewerkt, zal dat uiterlijk 48 uur van tevoren aan betrokkenen worden meegedeeld.

Artikel 29 Weekendarbeid en arbeid op feestdagen

Tewerkstelling in het weekend

Werknemers tewerkgesteld in volcontinuïdient, zijn verplicht op de zaterdagen en zondagen die in hun rooster vallen, arbeid te verrichten.

Tewerkstelling op feestdagen

Op feestdagen gewerkte dagen worden op basis van overwerk of tijdvoortijd met betaling van het toeslagdeel (zie artikel 33 lid 5 en 6), naar keuze van de werknemer, afgerekend.

Artikel 30 Feestdagen

De feestdagen worden geacht in te gaan om 17.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de dagdienst op de dag volgende op die feestdagen. De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag;
- 1^e en 2^e paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1^e en 2^e pinksterdag;
- 1^e en 2^e kerstdag;
- Nationale feestdag (27 april);
- Bevrijdingsdag (5 mei, eenmaal per 5 jaar, ingaande 1995)

Hoofdstuk 5 Salarissen en toeslagen

Artikel 31 Salarissen

Bindende salarissen

De in deze CAO genoemde salarissen zijn minimumsalarissen.

Artikel 32 Schematoeslagen

Voor het werken in de in artikel 22 genoemde schema's worden de volgende toeslagen op het basismaandsalaris toegepast ter verkrijging van het schemamaandsalaris.

1.	dagdienst	0 %	
2.	2 weken dagdienst 1 week avonddienst		8,77 %
3.	1 week dagdienst 1 week avonddienst		13,10 %
4.	2 weken dagdienst 1 week avonddienst 1 x per 3 weken zaterdag - dagdienst	13,31 %	
5.	volcontinu		30 %

Artikel 33 Overwerk, extra uren en feestdagen

1. Tewerkstelling van werknemers op tijden en dagen buiten het voor betrokkenen geldend schema is mogelijk in het geval van "verlenging" (artikel 25), "feestdagen" (artikel 28) en "weekendarbeid" (artikel 29).
2. Ingeval in opdracht van de werkgever aansluitend aan de normale arbeidsduur arbeid wordt verricht, wordt dit als overwerk beschouwd en is hiervoor een vergoeding verschuldigd.
3. Voor de berekening van overuren zal per dag worden opgeteld en afgerond op halve uren.
4. Vergoeding van verricht overwerk zal in overleg met de werknemer of in geld of in uren worden uitgekeerd. Bij vergoeding in de vorm van uren zal 100 % in tijd worden vergoed en de toeslag in geld.

Echter, indien de vergoeding in uren wordt uitgekeerd, kan in overleg met de werknemer het toeslagdeel van de vergoeding eveneens in uren worden uitgekeerd. Indien de urencompensatie voor het toeslagdeel van de vergoeding door de werkgever wordt aangewezen (tot uiterlijk aan het einde van de voorafgaande dienst), wordt voor een opgebouwd tegoed van 6 uur een vrije dienst van 7,75 uur toegekend.

Indien de vrije dienst door de werknemer wordt bepaald, geldt de normale tijdvoortijd regeling (opbouw 7,75 uur voor een vrije dienst van 7,75 uur).

Indien de vergoeding voor verricht overwerk wordt uitgekeerd in tijd, moet dit uiterlijk voor het einde van de derde maand volgend op die maand waarin het overwerk heeft plaatsgevonden, zijn opgenomen c.q. aangewezen, tenzij naar het oordeel van de werkgever bedrijfsomstandigheden compensatie onmogelijk maken.

5. De betaling voor de in artikel 30 genoemde feestdagen is begrepen in de basismaandsalarissen. Wordt op feestdagen arbeid verricht dan zal daarvoor zowel voor arbeid binnen als buiten het voor betrokkene geldende rooster een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld worden gegeven.

6. In de volcontinuïdient bedraagt de overwerkvergoeding 1,05 % van het basismaandsalaris per uur. De vergoeding voor het werken op feestdagen - zowel binnen als buiten het rooster – bedraagt 1,3 % van het basismaandsalaris per uur. Een basis uur is daarbij 0,48 % van het basismaandsalaris.

7. In de niet - volcontinuïdient bedraagt de overwerkvergoeding als volgt:

Voor het personeel in de niet – volcontinuïdient bedraagt de overwerkvergoeding als volgt:

A. De berekening van de overwerkvergoeding wordt gebaseerd op het zogenaamd fictief uurloon (dit is 79% van het basissalaris per uur). Wij hanteren bij de berekening voor het fictief uurloon een factor van 0,6% (dus basismaandsalaris X 79% en deze uitkomst X 0,6%)

Voor arbeid buiten de arbeidsweek en op feestdagen en uitgaande van volledige diensten, bedraagt de vergoeding (inclusief opkomstvergoeding):

-	Maandag t/m vrijdag dag of avonddienst	14,60 fictief uurloon
-	Maandag t/m vrijdag nachtdienst	15,30 fictief uurloon
-	Zaterdag dagdienst	14,10 fictief uurloon
-	Zaterdag avonddienst	20,10 fictief uurloon
-	Zaterdag nachtdienst	20,70 fictief uurloon
-	Zon-/feestdag dagdienst	17,20 fictief uurloon
-	Zondag-/feestdag avonddienst	20,10 fictief uurloon
-	Zon-/feestdag nachtdienst	20,70 fictief uurloon

Overwerkvergoeding per uur, aansluitend op of voorafgaand aan een dienst binnen de arbeidsweek:

-	voor of na de dagdienst	1,30 fictief uurloon
-	voor of na de avonddienst of nachtdienst	1,75 fictief uurloon
-	voor of na de dagdienst op zaterdag	1,90 fictief uurloon

C. Overwerkvergoeding per uur, aansluitend op of voorafgaand aan een dienst buiten de arbeidsweek en op feestdagen:

-	voor of na de dagdienst op zaterdag	1,90 fictief uurloon
-	voor of na de dagdienst op een zon- of feestdag	2,30 fictief uurloon
-	voor of na de avonddienst op zaterdag	2,75 fictief uurloon

Hoofdstuk 6 Bijzondere beloningen/vergoedingen

Artikel 34 Vakantie-uitkering

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 vakantie-uitkering van eenmaal het bruto schemamaandsalaris, zoals deze geldt op het moment van uitkering, met een minimum van 1,15 maal het basismaandsalaris.

De vakantie-uitkering, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.
2. Indien de werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantie-uitkering naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij indiensttreding vóór 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 vakantie-uitkering 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 vakantie-uitkering naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

Artikel 35 Jubileumuitkering

Werknemers met een 25-jarig dienstverband bij Uniport ontvangen een jubileumuitkering van één bruto schemamaandsalaris netto.

Werknemers met een 40-jarig dienstverband bij Uniport ontvangen een jubileumuitkering van twee bruto schemamaandsalarissen netto.

Indien de fiscale wetgeving op dit punt verandert, treden de CAO-partijen met elkaar in overleg over de voortzetting van deze regeling, zodanig dat dit voor Uniport niet tot een loonkostenverhoging leidt.

Artikel 36 Bijzondere vergoedingen

1. **Vergoeding BHV certificaat**
Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig BHV-certificaat, zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend van:

per 1 januari 2014 € 21,19 bruto per maand respectievelijk € 254,31 bruto per jaar.
2. **Vergoeding persluchtmasker**
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:

per 1 januari 2014 € 21,19 bruto per maand respectievelijk € 254,31 bruto per jaar
3. **Vergoeding hoogspanning - schakelbevoegdheid**
Aan elektromonteurs die hoogspanning - schakelbevoegd zijn en als zodanig (extern) geregistreerd zijn bij Eneco zal een vergoeding worden toegekend van:

per 1 januari 2012 € 21,19 bruto per maand respectievelijk € 254,31 bruto per jaar

4. *Vergoeding instructeur*
Voor werknemers die incidenteel dienst doen als instructeur geldt dat zij als zodanig dienst doen een vergoeding van:

€ 13,37 bruto per 2 taken met ingang van 1 januari 2014.
5. *Vergoeding assistent operationele toezichthouder*
Werknemers die incidenteel worden ingezet als assistent operationele toezichthouder ontvangen een toeslag van € 42,88, - bruto per dienst (2 taken); ingaande 1 januari 2014.
6. *Toeslag radioman dek*
Per 1 januari 2010 geldt voor radioman dek een toeslag van € 9,12 bruto per dienst (twee taken) met ingang van 1 januari 2014.

Conform het bepaalde in artikel 5 onder A van deze CAO worden de hiervoor genoemde in geld uitgedrukte toeslagen jaarlijks per 1 januari geïndexeerd. Dit geldt uiteraard uitsluitend voor zover in de hiervoor genoemde bedragen de indexering nog niet is opgenomen.

Hoofdstuk 7 Vakantie en bijzonder verlof

Artikel 37 Vakantieregeling

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 worden uitgegaan van 25 vrije dagen voor de niet-volcontinuidiensten en 21 dagen voor de volcontinuidienst. 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 vóór of op de 15^e van de maand die maand meetelt, bij uitdiensttreding vóór of op de 15^e van de maand telt die maand niet mee (zie ook het hierna vermelde schema).

Aan de werknemer in volcontinuidienst worden 3 correctiedagen per jaar toegekend, in verband met de feestdagen.

Aantal volle maanden dienstverband gedurende het vakantiejaar

Aantal diensten waarop vakantie-aanspraak bestaat:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
bij niet-volcontinuidienst	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25
bij volcontinuidienst (incl. correctiedagen)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24

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.

A Kopen van vakantiedagen

De werknemer die in een kalenderjaar meer verlof wil opnemen dan zijn verlofsaldo (verlof, ADV, dienstjaren, 90% dagen), kan vanaf 1 januari 2015 maximaal 5 dagen kopen in dat kalenderjaar. Opnemen van deze dagen kan alleen als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Het tarief voor de verlofdag is het uurloon volgens de loonstrook, vermeerderd met het schematoeslag en vakantiegeld maal 7,75 uur. Het extra verlof wordt verrekend in de maand waarin de dagen worden opgenomen.

Opnemen jaarlijkse vakantie

- a. De vrije dagen zullen op in overleg tussen werkgever en medewerker te bepalen tijdstippen zoveel mogelijk in het lopende vakantiejaar worden opgenomen, waarbij voorrang zal worden gegeven aan medewerkers met schoolgaande kinderen wat de periode, waarin de schoolvakanties vallen, betreft.

De werknemer heeft echter recht op een aaneengesloten vakantie welke ten minste twee en maximaal drie weken omvat. Bij hoge uitzondering kan van het maximum van drie worden afgeweken. De individuele aaneengesloten vakantie wordt vastgesteld na tijdig overleg tussen werkgever en werknemer.

- b. "Snipperdagen" zullen, op in overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen dagen worden genoten.
Het opnemen van deze dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.

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

- c. De vakantie- en snipperdagen dienen vóór 1 april van het volgende vakantiejaar te zijn opgenomen. Per 1 april kan de werkgever vervolgens overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende dagen.

Niet opgenomen vakantie

In afwijking van de bepalingen in het burgerlijk wetboek verjaren het wettelijk en bovenwettelijk verlof 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, waarbij het oudste verlof geacht wordt als eerste te zijn opgenomen.

Vakantie en arbeidsongeschiktheid

Tijdens arbeidsongeschiktheid bouwt werknemer volledig verlof op. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid waarbij de werknemer op arbeid therapeutische basis wordt ingezet, dan wel vervangende aangepaste werkzaamheden verricht, worden verlofdagen afgeschreven wanneer verlof wordt opgenomen.

Betaling van vakantie en snipperdagen

Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende schemasalaris doorbetaald.

Artikel 38 Afwikkeling vakantiedagen bij einde dienstverband

Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt, voor zover de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen, over de volgens artikel 37 lid 1 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen waarop deze vergoeding betrekking heeft.

Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantievergoeding:

Aantal werkdagen tijdens dienstverband	24 resp. 25		schemamaand-salaris	
-----	x	-----	x	-----
Aantal werkdagen van betrokken maand		12		21,75

De opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

Teveel genoten vakantie

Ingeval de dienstbetrekking voortijdig wordt beëindigd, kan de werkgever teveel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris.

Artikel 39 Extra vakantie langdurig dienstverband of leeftijd

De werknemer, die langdurig en onafgebroken in dienst is van de werkgever of de leeftijd van 50 jaar of ouder heeft bereikt, heeft volgens onderstaande schaal aanspraak op één of meer dagen extra vakantie per jaar, met ingang van de dag waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. de leeftijd is bereikt.

Bij vaststelling van de duur van het dienstverband zal voorafgaande aansluitende diensttijd bij de "SHB Rotterdam" en bij het twee-/driejarig leerlingstelsel worden meegeteld.

Bij rechtstreekse overgang uit de dienst van de ene havenonderneming naar een andere, respectievelijk de "SHB Rotterdam", zal, wanneer deze overgang in overleg tussen de betrokken werkgevers en contracterende partijen plaatsvindt, het dienstverband bij de voorafgaande werkgever worden meegeteld.

Deze extra vrije dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen; toekenning gedurende de in artikel 38 *opnemen jaarlijkse vakantie punt A* genoemde vakantieperiode vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten. 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 38 *Betaling van vakantie en snipperdagen* doorbetaald.

Het aantal vakantiedagen per jaar bedraagt:

Duur dienstverband	of:	Leeftijd		
		50 jaar	55 jaar	60 jaar
		1	2	3
bij 15 jaar	2	2	2	3
bij 25 jaar	3	3	3	3
bij 30 jaar	4	4	4	4

Bij het aantal vrije dagen op grond van duur dienstverband respectievelijk leeftijd is sprake van een "of/of-situatie", zij kunnen derhalve niet bij elkaar worden opgeteld.

Artikel 40 Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers wordt, zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet bereikt hebben, boven hun aanspraken op jaarlijkse vakantie nog 3 extra vrije dagen per volledig vakantiejaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal.

De werkgever kan - desgewenst na overleg met partijen - aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Artikel 41 Vrije dagen voor werknemers van 61 t/m 64 jaar

Werknemers van 61 tot en met 64 jaar kunnen, voor zover geen gebruik van uittredingsregelingen (art. 23) wordt gemaakt van de vervroegde uittredingsregeling, op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

- | | | |
|-----------------------|---|----------|
| - 61 jaar | - | 5 dagen |
| - 62 jaar t/m 64 jaar | - | 10 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 respectievelijk aanwijzingen van de ondernemingsraad.

Over de dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis- respectievelijk schemasalaris vergoed, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend. Dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Artikel 42 Kort verzuim

1. In de volgende gevallen wordt over de binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van schemasalaris verleend:

- | | | |
|--------------|---|---|
| 1 dag bij | - | ondertrouw van de werknemer; |
| | - | huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters; |
| | - | haar/zijn 12 ½-, 25- en 40-jarig huwelijk. Valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de periode liggende tussen één week voorafgaande aan en één week volgende op de huwelijksdag.
Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag; |
| | - | het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief)ouders of schoonouders; |
| | - | overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één zijn/haar (schoon)grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen; |
| | - | verhuizing (max. 1 per jaar); |
| | - | het afleggen van een vak examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is. De werkgever bepaalt naar redelijkheid een langere tijd, wanneer het examen meer dan een dag verzuim nodig maakt. |
| 2 dagen bij: | - | bevalling van de echtgenote; |
| | - | huwelijk van de werknemer; |
| | - | overlijden van één van haar/zijn schoonouders of niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen. |
| 3 dagen bij: | - | overlijden van één van haar / zijn (stief)ouders. |
| | - | overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende eigen, stief- of pleegkinderen; |

2. Rechten op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. De werkgever moet daar schriftelijk van in kennis worden gesteld.
3. 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.
4. Voor zover de hierboven onder 1. genoemde, niet te voorziene gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de werknemer roostervrije dag, blijft de kort verzuimregeling onverminderd van kracht, met dien verstande dat het kort verzuim aansluit aan de betrokken vrije dag(en).
5. Voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij gegeven worden met behoud van schemasalaris of aanvulling tot dat salaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft.

Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
6. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts of specialist welke niet buiten werktijd kan worden afgesproken, wordt naar billijkheid en behoefte vrijaf gegeven met behoud van schemasalaris.

Artikel 43 Organisatieverlof

1. Aan een werknemer die lid is van de werknemersorganisatie, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van 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 genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
 2. Hierbij gelden de volgende 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.
 3. Onder salaris te verstaan het salaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.
- *) De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2014 € 274 per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

Artikel 44 Calamiteiten- en zorgverlof

Indien bij ziekte of calamiteiten de verzorging door de werknemer dient te geschieden, zal werkgever hiermee bij de indeling van de betrokkene(n) rekening houden. In deze gevallen kan, na beoordeling door de bedrijfsleiding / PZ ook calamiteitenverlof met behoud van salaris worden gegeven.

Voor het toekennen van zorgverlof geldt de regeling conform de Wet Arbeid en Zorg.

Hoofdstuk 8 Geschillen

Artikel 45 Minnelijke oplossing van geschillen

Een geschil is aanwezig indien één der partijen stelt dat ondergetekenden en/of één of meer van haar leden een verplichting voortvloeiende uit deze overeenkomst niet - juist - nakomt dan wel indien één hunner stelt dat enige bepaling van deze overeenkomst niet juist wordt uitgelegd en/of toegepast.

Op straffe van niet-ontvankelijkheid geeft de klagende partij hiervan binnen een maand nadat het feit zich heeft voorgedaan of ter kennis der partijen is gebracht, kennis aan de wederpartij, tegen wie of tegen welk lid (leden) de klacht is gericht.

Partijen treden alsdan met elkaar in overleg, teneinde tot een minnelijke oplossing te geraken. Indien partijen tot een oplossing zijn gekomen, is deze bindend.

Artikel 46 Beslechting van geschillen en bevoegde instantie

Indien binnen twee maanden nadat een klacht als hiervoor bedoeld schriftelijk aanhangig is gemaakt tussen partijen nog geen overeenstemming is bereikt, heeft de partij, die de klacht aanhangig heeft gemaakt of waarvan een lid de klacht aanhangig heeft doen maken, binnen één maand nadien het recht de - op schrift gestelde - klacht ter afdoening voor de bevoegde rechter te brengen.

Ontslagzaken behoren tot de competentie van de Kantonrechter.

Artikel 47 Werkwijze Scheidsgerecht is vervallen

Hoofdstuk 9 **Werknemersorganisaties**

Artikel 48 Vakbeweging en onderneming

1. De werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO 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 werknemersorganisaties.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. Mede in het kader van het onderzoek naar het gebruik van het organisatieverlof zal nader worden gezien of en zo ja, hoe lang aan de leden van het dagelijks bestuur van de vakbondsafdeling of ledengroep werktijd ter beschikking kan worden gesteld.
4. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisaties; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

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

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

5. Mocht met betrekking tot het bovenstaande verschil van inzicht bestaan over de wijze waarop één en ander geïnterpreteerd moet worden, dan zal hierover nader overleg worden gepleegd.
6. Geadviseerd wordt de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toe te staan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdeling-lid (-leden) of bestuurslid (-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam zijn.
7. Werkgever biedt de mogelijkheid tot het fiscaal vriendelijk verrekenen van vakbondscontributie. De fiscale aftrek van de vakbondscontributie zal deel uitmaken van de werkkostenregeling

Artikel 49 Werkgeversbijdrage ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten

De werkgever zal gedurende de looptijd van de een bijdrage ter grootte van 0,2% van de loonsom leveren en afdragen aan de werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO, ten behoeve van scholings-, vormings-, kader-, en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallend onder deze CAO danwel gezamenlijk met andere bedrijven voor de sector havens.

Voorts zal de werkgever een bedrag ter grootte van 0,1% van de loonsom ter beschikking houden van de werknemersorganisatie ten behoeve van scholings-, vormings-, kader-, en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallend onder deze CAO danwel gezamenlijk met andere bedrijven voor de sector havens. Dit bedrag zal terstond op eerste verzoek van de bedrijfsafdeling en de begeleidend bestuurder gezamenlijk worden gestort op een door de bedrijfsafdeling en begeleidend bestuurder aangegeven rekeningnummer.

Om de ontwikkeling van werkprocessen binnen de scope van de wereldhavens goed te kunnen blijven volgen, willen werknemers de werkervaringen over de gehele wereld met elkaar kunnen delen. De werkgever stelt daartoe € 25,- per werknemer per kalenderjaar beschikbaar in een bedrijfsgebonden budget waarover door de vakorganisatie voor dit doel kan worden beschikt.

Artikel 50 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

1. Op verzoek zullen aan de ondernemingsraad en de erkende werknemersorganisaties gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep van de werknemers vallende onder deze CAO; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
2. De ondernemingsraad en de erkende vakorganisaties zullen worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen die in dat verband genomen zullen worden.
3. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen, ontslag e.d. zijn zaken die besproken worden in de ondernemingsraad. Bij voorgenomen beslissingen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de contracterende werknemersorganisaties eveneens tijdig worden geïnformeerd, opdat daadwerkelijk overleg hierover mogelijk is.
4. De werkgever zegt toe zich tot het uiterste te zullen inspannen, teneinde de leerlingen van het Scheepvaart- en Transportcollege (STC)/beroepspraktijkvorming te doen onderbrengen. Indien zich daarbij moeilijkheden mochten voordoen, zal hierover overleg worden gepleegd.
5. Met betrekking tot langdurig overwerk zal binnen partijen worden nagegaan of en in hoeverre dit kan worden beperkt.
6. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal - mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige dienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat ook deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
7. Vacaturemeldingen zullen in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaats vinden. Vervolgens zullen werknemers die een contract voor bepaalde tijd bij werkgever hadden dat in 2009 of 2010 niet werd verlengd als eerste in aanmerking komen om een arbeidsovereenkomst met werkgever aan te gaan voor onbepaalde tijd, indien er sprake is van voor deze werknemers passende vacatures. Deze werknemers zullen bij indiensttreding één salarisstap hoger ingeschaald worden dan op het loonniveau dat zij hadden toen hun jaarcontract afliep, tenzij zij op dat moment reeds op het hoogste niveau in hun salarisschaal waren ingedeeld. Alsdan nog resterende vacatures zullen worden gemeld bij het UWV Werkbedrijf. In overleg met de ondernemingsraad kunnen over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen worden uitgewerkt.
8. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

Hoofdstuk 10 Collectieve regelingen/voorzieningen

Artikel 51 Zorgverzekering

Vanaf 2013 zal een jaarlijkse tegemoetkoming van € 500,= bruto worden betaald, verdeeld in maandelijkse termijnen.

De werkgever garandeert voor de looptijd van deze CAO dat er gemiddeld 9 % premiekorting aan de werknemers gegeven zal worden over de totale premiekosten (basis- en aanvullend pakket).

Artikel 52 WGA-premie, WGA-Hiaat- en WIA-Excedentverzekering

Vanaf 1 januari 2010 komt de WGA-premie geheel voor rekening van de werkgever

De werkgever zal zijn beleid blijven richten op het voorkomen van arbeidsongeschiktheid. Tevens zal de werkgever maximale inspanningen verrichten om zoveel mogelijk werknemers die arbeidsongeschikt worden, te herplaatsen binnen het bedrijf. Net als bij de WAO kunnen bij de WGA (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) situaties ontstaan waarbij de medewerker in inkomen daalt tot beneden een niveau van 70 % van het laatstverdiende inkomen. Er wordt een collectieve WGA-hiaat-verzekering (verplichte deelname) afgesloten die, ongeacht de mate van arbeidsongeschiktheid en ongeacht de mate van benutting van de resterende verdien capaciteit) een inkomen van ten minste 70 % van het laatstverdiende inkomen garandeert. De premie voor de WGA-hiaat-verzekering komt voor rekening van de medewerker. Iedere werknemer zal in het bezit worden gesteld van een (afschrift van de) polis.

Voor de medewerkers met een inkomen boven de loongrens sociale verzekeringen wordt door de werkgever een zogenaamde WIA – excedentverzekering (collectief, maar deelname vrijwillig) afgesloten om ook in deze gevallen tot 70 % laatstverdiend inkomen te kunnen komen. Ook de premie voor deze verzekering komt voor rekening van de werknemer.

Artikel 53 Uitkering bij overlijden

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

1. de echtgenoot/echtgenote, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
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 Z.W. of de WAO/WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 54 ANW-hiaat-verzekering

Voor de werknemers geldt een ANW-hiaat-verzekering conform de toepasselijke polis. Werkgever draagt er zorg voor dat de ANW-hiaat-verzekering voor werknemers die voor het 65e jaar gebruikmaken van een pensioenregeling doorloopt tot het 65e levensjaar van de desbetreffende werknemer. De ANW-hiaat-verzekering geeft een uitkering van een vast bedrag per jaar tot de leeftijd van 65 jaar van de partner. De premie voor deze verzekering wordt voor 1/3e deel door de werknemer betaald. Iedere werknemer zal in het bezit worden gesteld van een (afschrift van de) polis.

Hoofdstuk 11 Pensioen

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende werknemers is door de werkgever een pensioenverzekering ondergebracht bij OPTAS Pensioenen NV (Aegon N.V.) te 's-Gravenhage.

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen zijn hieronder vermeld.

Periode vanaf 1 januari 2014 tot 1 januari 2015

- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise.
- Franchise is gelijk aan wettelijk minimum (2014: Eur 13.449)
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 86,21% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2013), namelijk:

20 – 24 jaar	7,76%
25 – 29 jaar	9,05%
30 – 34 jaar	10,52%
35 – 39 jaar	12,24%
40 – 44 jaar	14,22%
45 – 49 jaar	16,55%
50 – 54 jaar	19,31%
55 – 59 jaar	22,76%
60 – 64 jaar	27,07%
65 – 66 jaar	30,78%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,9% 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 1,225% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.
- 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.

Periode vanaf 1 januari 2015

Door onder meer de wens van SVBPVH in het kader van de ter beschikking stelling van Stap 3 aan de B-deelnemers is de pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015 'geknipt' in een A- en B-regeling. Tevens zijn - waar noodzakelijk - de regelingen aangepast aan het fiscale kader per 1 januari 2015.

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
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2015: maximum Eur 100.000) minus de franchise.
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 12.642)

- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 93,33% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie staffel 2014), namelijk:
 - 20 – 24 jaar 7,47%
 - 25 – 29 jaar 8,68%
 - 30 – 34 jaar 10,08%
 - 35 – 39 jaar 11,67%
 - 40 – 44 jaar 13,63%
 - 45 – 49 jaar 15,87%
 - 50 – 54 jaar 18,48%
 - 55 – 59 jaar 21,75%
 - 60 – 64 jaar 25,85%
 - 65 – 66 jaar 29,40%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,9% van een ‘afgeleide’ pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 13.545).
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,225%/1,16% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.
- 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.

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
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2015: maximum Eur 100.000) minus de franchise.
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 12.642)
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 100% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (publicatie staffel 2014), namelijk:
 - 20 – 24 jaar 8,00%
 - 25 – 29 jaar 9,30%
 - 30 – 34 jaar 10,80%
 - 35 – 39 jaar 12,50%
 - 40 – 44 jaar 14,60%
 - 45 – 49 jaar 17,00%
 - 50 – 54 jaar 19,80%
 - 55 – 59 jaar 23,30%
 - 60 – 64 jaar 27,70%
 - 65 – 66 jaar 31,50%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,9% van een ‘afgeleide’ pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 13.545).

- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,225%/1,16% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.
- 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

De werkgever biedt werknemers de mogelijkheid om bij ASR Levensverzekering N.V. een ANW-hiaatverzekering af te sluiten. De hiervoor verschuldigde premie is voor rekening van de werknemer en wordt met het (bruto) salaris verrekend. Informatie over de dekking, de hoogte van verschuldigde premie en de voorwaarden is verkrijgbaar bij Personeelszaken.

Algemeen

De volledige regelingen zijn in het pensioenreglement en addenda omschreven. Alleen aan het pensioenreglement en de addenda kunnen rechten worden ontleend.

Pensioenregeling van voor 2014 is toegevoegd in bijlage VII.

Artikel 56 Stivu

Vanuit een door de bedrijfstak te vormen fonds zal de werknemer tijdens de uitkeringsperiode als gevolg van het TOP, doch niet eerder dan vanaf de 60-jarige leeftijd, een aanvulling op het TOP ontvangen tot maximaal 80 % netto per jaar van het laatstverdiende gegarandeerde jaarinkomen *). De aanvulling uit het bedrijfstakfonds zal nimmer meer bedragen dan het verschil tussen het niveau van het TOP dat is gebaseerd op een uitkering gedurende de periode van 60 tot 65 jaar en het niveau 80 % van het laatstverdiende gegarandeerde jaarinkomen *) (één en ander conform het reglement van de Stichting Voorziening Uittreding Zeehavens en de CAO inzake uittreden havens).

Het recht op uitkering vanuit het bedrijfstakfonds bestaat indien en voor zover onderstaande heffingen door de werkgever aan het fonds zijn afgedragen.

Het fonds zal worden gevormd uit de navolgende heffingen:

Werkgever:

- 3 % van het gegarandeerde jaarinkomen*)

Werknemers:

- 0,875 % van het gegarandeerde jaarinkomen *). Per 1 januari 2013 vervalt deze inhouding van het werknemersdeel.

*)Onder gegarandeerd jaarinkomen wordt in dit verband verstaan:
12 maal het basismaandsalaris, de schematoeslag en de vakantietoeslag.

Artikel 56a Senioren-fitregeling

Vanaf 1 januari 2014 kan werknemer vanaf geboortjaar 1950 gebruik maken van de senioren fit regeling:

Deze is er in drie verschillende varianten:

Variant A

- 3,5 jaar
- 80% werken
- 95% loon
- 100% pensioenopbouw

Variant B

- 3 jaar
- 2,5 jaar 80% werken, 95% loon, 100% pensioenopbouw
- 0,5 jaar 60% werken, 95% loon, 100% pensioenopbouw

Variant C

- 2 jaar
- 1 jaar 80% werken, 95% loon, 100% pensioenopbouw
- 1 jaar 60% werken, 95% loon, 100% pensioenopbouw

Doelgroep

Medewerkers van het geboortjaar 1950 tot en met 1959 die voldoen aan de STIVU vereisten en waarvoor een STIVU bijdrage ontvangen wordt.

Extra afspraken

Alles wat gekoppeld is aan salaris of werktijd wordt pro rata uitgevoerd (bijvoorbeeld vrije dagen) met de volgende uitzonderingen, die op 100% blijven:

- Leeftijd/diensttijd dagen
- 90% dagen
- Jubileumuitkeringen (bruto) voor de dag dat men 65 wordt.

Pro rata

Werknemer die deelneemt aan de verbeterde senioren fit regeling en tussen 65 jaar en de AOW-leeftijd een dienstjubileum zouden bereiken, ontvangt bij de eindafrekening de uitkering pro rata, met inachtneming van de fiscale wetgeving.

Voorlichting

Jaarlijks worden de medewerkers van 61 jaar die de komende jaren kunnen gaan deelnemen aan de senioren fit regeling uitgenodigd voor een voorlichting. Wanneer men wilt deelnemen aan de regeling kan er een individuele berekening gemaakt worden, inclusief een pensioenberekening.

Het is niet mogelijk om een gekozen variant te wijzigen. Wanneer de werknemer niet deelneemt heeft hij geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending.

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	1. Medewerkers van het geboortjaar 1950 tot en met 1959 die voldoet aan de STIVU vereisten en waarvoor een STIVU bijdrage ontvangen wordt 2. Medewerkers van de geboortjaren 1960 en later met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij UNIPORT direct voorafgaand aan de deelname.
Dienstverband en ADV dagen	100%
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Tijdens de senioren fit periode is overwerk niet toegestaan
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen

Artikel 56b Regeling reparatie AOW-gat/vitaliteitsregeling

Het AOW-gat, het gemis aan inkomsten dat ontstaat als de AOW-leeftijd wordt verhoogd, zal worden gerepareerd. De regeling stelt medewerkers in staat om de AOW op te nemen met 66 of 67 en te kunnen stoppen met werken wanneer ze 65 worden. Voor werknemers vanaf geboortjaar 1955 (pensioenleeftijd 66) zal een bedrag van € 10.000,00 worden gespaard en op naam gezet. Voor werknemers geboren vanaf 1960 (pensioenleeftijd 67) is dit bedrag € 20.000,00.

Voorts komen partijen overeen dat het gespaarde bedrag onvervreemdbaar is en slechts kan worden aangewend voor het hierboven omschreven doel. Dit impliceert dat het bedrag slechts vrijkomt indien de betreffende werknemer inderdaad op zijn 65e met pensioen gaat. Zo een werknemer naar een ander bedrijf vertrekt waar eveneens een dergelijke regeling bestaat dan wordt het gespaarde bedrag overgedragen. Bij overlijden van de werknemer zal het bedrag op de dag waarop de werknemer 65 zou zijn geworden aan de echtgenote of kinderen worden overgedragen.

Deze vitaliteitsregeling zal naar verwachting op 1 januari 2013 van kracht worden. Partijen zullen, zodra er helderheid is met betrekking tot de regels, overleggen over de nadere uitvoering van deze regeling.

Hoofdstuk 12 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 57 Arbeidsongeschiktheid en verzuimrichtlijnen

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

Melding van arbeidsongeschiktheid dient zo spoedig mogelijk aan de werkgever plaats te vinden. De werknemer is verplicht te handelen conform de met de in overleg met de Ondernemingsraad opgestelde "Procedure Werkinstructies" volgens bedrijfsinstructie nr. 05 van bladzijde 58.

De werknemer is verplicht op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor 08.30 uur de werkgever in te lichten en zichzelf ziek te melden of zich ziek te laten melden. Voor continudiensten respectievelijk avond-/nachtdiensten dient deze melding zo vroeg mogelijk voor aanvang van zijn dienst te geschieden.

Artikel 58 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. De aanvulling op de 70% bij volledige arbeidsongeschiktheid is als volgt:
 - gedurende de eerste 12 maanden van arbeidsongeschiktheid wordt de uitkering te allen tijde tot 100% van het schemasalaris aangevuld.
 - de daaropvolgende 12 maanden vindt aanvulling plaats tot een niveau van 85% van het schemasalaris.Het salaris van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die in overleg met de werkgever binnen het bedrijf wordt te werk gesteld zal worden aangevuld tot 100% van het oude schemasalaris.
2. De werknemer, die wegens ziekte of ongeval 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.
3. 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.
4. 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 59 Re-integratie

Interne re-integratie

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

Externe re-integratie

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

Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer die dit aanbod niet aanstonds accepteert, dient binnen 14 dagen na dagtekening van het schriftelijke aanbod een second opinion aan te vragen. De werknemer die de passende arbeid wel aanvangt, maar later tot de conclusie komt dat hij de aangeboden arbeid toch niet passend acht, dient binnen 14 dagen nadat hij de arbeid heeft gestaakt of schriftelijk kenbaar heeft gemaakt dat hij de arbeid bij nader inzien toch niet passen vindt, de second opinion aan te vragen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op onterechte gronden is geweigerd dan stopt de loondoorbetaling onmiddellijk tenzij de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan er vanuit dat de UWV binnen zes weken na het indieningverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loonbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.

Voorlichting

Werkgever zorgt voor voorlichting aan werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, aanvraag WAO- of WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget. Daarnaast specifieke informatie tijdens ziekte over verplichtingen.

Er wordt van uitgegaan dat ook de werknemer zich maximaal inspant in het re-integratieproces (Wet Poortwachter).

Re-integratie en Ondernemingsraad en BAB

Werkgever zal de Ondernemingsraad/BAB periodiek informeren over de voortgang van de interne en externe re-integratietrajecten.

Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad (instemmingsrecht) één of meer re-integratiebedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. De re-integratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Hoofdstuk 13 Veiligheid

Artikel 60 Bijdrage Stichting Veilige Haven

Uniport zal gedurende de cao € 70,00 per werknemer afdragen aan de Stichting Veilige Haven.

Uniport zal het protocol ten behoeve van de bijdrageregeling die bij SVH tot stand komt in de cao opnemen, waarbij Uniport zich het recht voorbehoud bij uitzonderlijke stijgingen de bijdrage te limiteren.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

op

Namens partij genoemd onder I,
Uniport Multipurpose Terminals B.V.

B Verhoef
Managing Director

Namens partij genoemd onder II,
FNV Sector Havens

 J. van der Lecq
Vakbondsbestuurder

Bijlage I protocollaire afspraken cao partijen

Overleg over ontwikkelingen in de containersector

Partijen komen overeen dat zij gedurende de looptijd van de cao driemaandelijks overleg voeren over de financiële en commerciële ontwikkelingen bij Uniport, alsmede over de ontwikkelingen in de containersector. Zo mogelijk zal dit overleg samenvallen met de overlegvergaderingen van de ondernemingsraad en de bestuurder in de zin van de WOR.

Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen om regulier overleg tussen bedrijven en vakbonden in de containersector tot stand te brengen. Beoogd wordt in dit overleg ontwikkelingen met betrekking tot werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden te bespreken.

Vitaliteitsregeling

Bij het van afsluiten van de CAO zijn slechts de grote lijnen van de vitaliteitsregeling van de overheid bekend. Deze vitaliteitsregeling zal naar verwachting op 1 januari 2013 van kracht worden. Partijen zullen, zodra er helderheid is met betrekking tot de regels, overleggen over de nadere uitvoering van deze regeling.

Bijlage II Onderhandelingsresultaat 1 januari 2014 tot 31 december 2016

1. Looptijd

De looptijd is van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016.

2. Werkgelegenheid

Uniport garandeert de werkgelegenheid voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die bij Uniport in dienst zijn op 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016, tenzij het volume (uitgedrukt in het aantal eerste containerhandelingen) met 30% of meer daalt ten opzichte van 2013 (335.000 eerste containerhandelingen). In dat geval zal overleg plaatsvinden tussen Uniport en FNV Havens over het opvangen van de sociale gevolgen. Deze werkgelegenheidsgarantie geldt niet voor de medewerkers waarmee het dienstverband wordt beëindigd wegens disfunctioneren, die met pensioen gaan danwel waarmee het dienstverband eindigt na twee jaar arbeidsongeschiktheid of die op eigen verzoek het dienstverband beëindigen.

3. Inkomen

APC

Het systeem van automatische prijscompensatie (APC) zoals dat thans in de cao is opgenomen blijft ongewijzigd voortgezet.

Loon

Gedurende de looptijd van de cao worden de basismaandsalarissen als volgt verhoogd:

- € 50,- bruto per 1 januari 2014
- € 50,- bruto per 1 januari 2015
- € 50,- bruto per 1 januari 2016

4. Pensioenen

Wanneer de pensioenwetgeving met ingang van 1 januari 2015 bekend is, zal AON in kaart brengen of de nieuwe wetgeving gevolgen heeft voor de pensioenregeling bij Uniport. De eerste inschatting is dat de pensioenregeling binnen het toekomstige kader past. Indien de regeling toch fiscaal bovenmatig is, bepalen cao-partijen hoe de niet aanwendbare premie arbeidsvoorwaardelijk wordt besteed.

5. Senioren fit regeling

De bestaande senioren fit regeling wordt, voor de geboortejaren 1950-1959, met de financiële middelen die beschikbaar komen vanuit SVBPVH stap 4 verbeterd. Medewerkers die deelnemen aan deze verbeterde senioren gaan uiterlijk op 65 verjaardag met pensioen. Medewerkers kunnen daarbij uit de volgende drie varianten kiezen:

Variant A

- 3,5 jaar
- 80% werken
- 95% loon
- 100% pensioenopbouw

Variant B

- 3 jaar
- 2,5 jaar 80% werken, 95% loon, 100% pensioenopbouw
- 0,5 jaar 60% werken, 95% loon, 100% pensioenopbouw

Variant C

- 2 jaar
- 1 jaar 80% werken, 95% loon, 100% pensioenopbouw
- 1 jaar 60% werken, 95% loon, 100% pensioenopbouw

Voorlichting

Jaarlijks worden de medewerkers van 61 jaar die de komende jaren kunnen gaan deelnemen aan de senioren fit regeling uitgenodigd voor een voorlichting. Wanneer diegene wilt deelnemen aan de regeling kan men een individuele berekening laten maken, inclusief een pensioenberekening.

Jubileumuitkering

Werknemer die deelneemt aan de verbeterde senioren fit regeling en tussen 65 jaar en de AOW leeftijd een dienstjubileum zouden bereiken, ontvangt bij de eindafrekening de uitkering pro rata, met inachtneming van de fiscale wetgeving.

6. Overige afspraken

Vrije dagen kopen

Werknemer die in een kalenderjaar meer verlof wil opnemen dan zijn verlofsaldo (verlof, ADV, dienstjaren, 90% dagen), kan vanaf 2015 maximaal 5 dagen kopen in een kalenderjaar, als bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Het tarief voor de verlofdag is het uurloon volgens de loonstrook, vermeerderd met schematoeslag en vakantiegeld maal 7,75 uur. Het extra verlof wordt met het salaris verrekend van de maand waarin de dagen worden opgenomen.

Opleidingsplaatsen

Het aantal opleidingsplaatsen dat tegelijk bij Uniport worden aangeboden, zal niet hoger zijn dan 12:

- 4 in de operationele dienst
- 4 in de loods
- 2 bij de TD
- 2 op kantoor

Stichting Veilige Haven

Uniport zal het protocol ten behoeve van de bijdrageregeling die bij SVH tot stand komt in de cao opnemen, waarbij Uniport zich het recht voorbehoud bij uitzonderlijke stijgingen de bijdrage te limiteren.

Redactionele aanpassingen cao

De cao-tekst zal waar mogelijk redactioneel worden aangepast, met het oogmerk dat de cao beter leesbaar wordt. Redactionele wijzigingen zullen geen materiele effecten hebben. Wanneer cao partijen geen overeenstemming bereiken over de tekstaanpassing, blijft de bestaande tekst gehandhaafd.

Werkgeversbijdrage

De werkgever zal een bijdrage ter grootte van 0,2% van de loonsom leveren en afdragen aan de werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO, ten behoeve van scholings-, vormings-, kader-, en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallend onder deze CAO danwel gezamenlijk met andere bedrijven voor de sector havens.

Voorts zal de werkgever een bedrag ter grootte van 0,1% van de loonsom ter beschikking houden van de werknemersorganisatie ten behoeve van scholings-, vormings-, kader-, en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallend onder deze CAO danwel gezamenlijk met andere bedrijven voor de sector havens. Dit bedrag zal terstond op eerste verzoek van de bedrijfsafdeling en de begeleidend bestuurder gezamenlijk worden gestort op een door de bedrijfsafdeling en begeleidend bestuurder aangegeven rekeningnummer

Bijlage III functie/salarisschalen 2014

Per 1 januari 2014		Functiejaren					VI Na 60 maanden
		I Bij indiensttreding	II Na 12 maanden	III Na 24 maanden	IV Na 36 maanden	V Na 48 maanden	
Functieschaal							
1	Terminal mdw	€ 2.199,04	€ 2.343,79	€ 2.575,47	€ 2.778,14	€ 2.922,91	€ 3.067,71
2	Terminal mdw/radioman dek	€ 2.219,51	€ 2.365,76	€ 2.599,75	€ 2.804,49	€ 2.950,74	€ 3.096,97
3	Terminal mdw/radioman dek/TTC						€ 3.217,84
4	Chauffeur (VT/TTC)	€ 2.274,06	€ 2.424,20	€ 2.664,40	€ 2.874,60	€ 3.024,73	€ 3.174,87
5	Controleur						€ 3.217,84
6	Controleur/VT						€ 3.260,82
7	Controleur/TTC						€ 3.260,82
8	Allround chauffeur	€ 2.334,21	€ 2.488,66	€ 2.735,76	€ 2.951,95	€ 3.106,38	€ 3.260,82
9	Allround chauffeur/controleur	€ 2.394,83	€ 2.553,59	€ 2.807,62	€ 3.029,88	€ 3.188,63	€ 3.347,41
10	Allround chauffeur/SKM	€ 2.394,83	€ 2.553,59	€ 2.807,62	€ 3.029,88	€ 3.188,63	€ 3.347,41
11	Allround chauffeur/contr/SKM	€ 2.424,07	€ 2.584,90	€ 2.842,27	€ 3.067,46	€ 3.228,31	€ 3.389,16
12	Stapelkraanmachinist	€ 2.304,12	€ 2.456,41	€ 2.700,07	€ 2.913,21	€ 3.065,56	€ 3.217,84
13	Stapelkraanmachinist/TTC	€ 2.334,21	€ 2.488,66	€ 2.735,76	€ 2.951,95	€ 3.106,38	€ 3.260,82
14	Stapelkraanmachinist/TTC/contr	€ 2.363,88	€ 2.520,43	€ 2.770,91	€ 2.990,07	€ 3.146,63	€ 3.303,17
15	Allround kraanmachinist						€ 3.347,41
16	Allround kraanmachinist/TTC	€ 2.432,78	€ 2.594,25	€ 2.852,60	€ 3.078,67	€ 3.240,16	€ 3.401,62
17	Allround kraanmach/TTC/contr	€ 2.462,87	€ 2.626,49	€ 2.888,29	€ 3.117,35	€ 3.280,99	€ 3.444,59
18	Allr kraanmach/Allr chauf/cont	€ 2.501,24	€ 2.667,61	€ 2.933,79	€ 3.166,70	€ 3.333,06	€ 3.499,42
19	Loodsassistent						€ 3.312,53
20	Loodsassistent/VT						€ 3.354,25
21	Administrateur						€ 3.203,50
22	Administrateur/controleur						€ 3.247,13
23	Technisch medewerker	€ 2.415,31	€ 2.575,56	€ 2.831,91	€ 3.056,23	€ 3.216,47	€ 3.376,69
24	Technisch mdw elektrisch+mech	€ 2.498,06	€ 2.664,07	€ 2.929,49	€ 3.161,84	€ 3.327,81	€ 3.493,72
25	Ass operationeel toezichth A						€ 3.719,68
26	Ass operationeel toezichth B						€ 3.824,96
27	Ass operationeel toezichth C						€ 3.930,26
28	Operationeel toezichthouder						€ 4.247,35
29	Administratief toezichthouder						€ 4.051,38
30	Baliemedewerker	€ 1.827,37	€ 1.938,25	€ 2.048,53	€ 2.158,78	€ 2.268,43	€ 2.379,31
31	Beeldschermmedewerker	€ 2.171,86	€ 2.282,75	€ 2.392,38	€ 2.502,66	€ 2.613,56	€ 2.723,82
32	Controleur/TTC/RFC						€ 3.314,77
33	Allround chauffeur/controleur/RFC	€ 2.448,78	€ 2.607,54	€ 2.861,57	€ 3.083,83	€ 3.242,58	€ 3.401,36
34	Allround chauffeur/contr/SKM/RFC	€ 2.478,02	€ 2.638,85	€ 2.896,22	€ 3.121,41	€ 3.282,26	€ 3.443,11
35	Stapelkraanmachinist/TTC/contr/RFC	€ 2.417,84	€ 2.574,38	€ 2.824,86	€ 3.044,02	€ 3.200,58	€ 3.357,12
36	Allround kraanmach/TTC/contr/RFC	€ 2.516,82	€ 2.680,44	€ 2.942,24	€ 3.171,30	€ 3.334,94	€ 3.498,54
37	Allr kraanmach/Allr chauf/cont/RFC	€ 2.555,19	€ 2.721,56	€ 2.987,74	€ 3.220,65	€ 3.387,01	€ 3.553,37
38	Ass operationeel toezichth A/RFC						€ 3.773,64
39	Ass operationeel toezichth C/RFC						€ 3.984,21 ⁴⁸
40	Ass operationeel toezichth B/RFC						€ 3.878,92
41	Coördinator opleidingen	€ 3.279,98	€ 3.473,45	€ 3.666,93	€ 3.860,40	€ 4.053,87	€ 4.247,35

Funciejaren

Per 1 januari 2015		I	II	III	IV	V	VI
Functieschaal		Bij indiensttreding	Na 12 maanden	Na 24 maanden	Na 36 maanden	Na 48 maanden	Na 60 maanden
1	Terminal mdw	€ 2.262,24	€ 2.407,86	€ 2.640,92	€ 2.844,81	€ 2.990,45	€ 3.136,11
2	Terminal mdw/radioman dek	€ 2.282,83	€ 2.429,96	€ 2.665,35	€ 2.871,32	€ 3.018,45	€ 3.165,55
3	Terminal mdw/radioman dek/TTC						€ 3.287,15
4	Chauffeur (VT/TTC)	€ 2.337,70	€ 2.488,75	€ 2.730,39	€ 2.941,84	€ 3.092,88	€ 3.243,91
5	Controleur						€ 3.287,15
6	Controleur/VT						€ 3.330,38
7	Controleur/TTC						€ 3.330,38
8	Allround chauffeur	€ 2.398,22	€ 2.553,59	€ 2.802,17	€ 3.019,66	€ 3.175,02	€ 3.330,38
9	Allround chauffeur/controleur	€ 2.459,20	€ 2.618,91	€ 2.874,47	€ 3.098,06	€ 3.257,77	€ 3.417,50
10	Allround chauffeur/SKM	€ 2.459,20	€ 2.618,91	€ 2.874,47	€ 3.098,06	€ 3.257,77	€ 3.417,50
11	Allround chauffeur/contr/SKM	€ 2.488,62	€ 2.650,41	€ 2.909,32	€ 3.135,86	€ 3.297,68	€ 3.459,49
12	Stapelkraanmachinist	€ 2.367,94	€ 2.521,15	€ 2.766,27	€ 2.980,69	€ 3.133,95	€ 3.287,15
13	Stapelkraanmachinist/TTC	€ 2.398,22	€ 2.553,59	€ 2.802,17	€ 3.019,66	€ 3.175,02	€ 3.330,38
14	Stapelkraanmachinist/TTC/contr	€ 2.428,07	€ 2.585,55	€ 2.837,54	€ 3.058,01	€ 3.215,51	€ 3.372,99
15	Allround kraanmachinist						€ 3.417,50
16	Allround kraanmachinist/TTC	€ 2.497,38	€ 2.659,82	€ 2.919,72	€ 3.147,14	€ 3.309,60	€ 3.472,03
17	Allround kraanmach/TTC/contr	€ 2.527,65	€ 2.692,24	€ 2.955,62	€ 3.186,06	€ 3.350,67	€ 3.515,26
18	Allr kraanmach/Allr chauff/cont	€ 2.566,25	€ 2.733,61	€ 3.001,39	€ 3.235,70	€ 3.403,06	€ 3.570,42
19	Loodsassistent						€ 3.382,40
20	Loodsassistent/VT						€ 3.424,38
21	Administrateur						€ 3.272,72
22	Administrateur/controleur						€ 3.316,61
23	Technisch medewerker	€ 2.479,80	€ 2.641,01	€ 2.898,90	€ 3.124,56	€ 3.285,77	€ 3.446,95
24	Technisch mdw elektrisch+mech	€ 2.563,05	€ 2.730,05	€ 2.997,06	€ 3.230,81	€ 3.397,77	€ 3.564,68
25	Ass operationeel toezichth A						€ 3.792,00
26	Ass operationeel toezichth B						€ 3.897,91
27	Ass operationeel toezichth C						€ 4.003,84
28	Operationeel toezichthouder						€ 4.322,83
29	Administratief toezichthouder						€ 4.125,68
30	Baliemedewerker	€ 1.888,34	€ 1.999,88	€ 2.110,82	€ 2.221,74	€ 2.332,04	€ 2.443,59
31	Beeldschermmedewerker	€ 2.234,89	€ 2.346,45	€ 2.456,74	€ 2.567,67	€ 2.679,24	€ 2.790,17
32	Controleur/TTC/RFC						€ 3.384,66
33	Allround chauffeur/controleur/RFC	€ 2.513,47	€ 2.673,18	€ 2.928,74	€ 3.152,33	€ 3.312,04	€ 3.471,77
34	Allround chauffeur/contr/SKM/RFC	€ 2.542,89	€ 2.704,68	€ 2.963,60	€ 3.190,14	€ 3.351,95	€ 3.513,77
35	Stapelkraanmachinist/TTC/contr/RFC	€ 2.482,34	€ 2.639,83	€ 2.891,81	€ 3.112,29	€ 3.269,78	€ 3.427,27
36	Allround kraanmach/TTC/contr/RFC	€ 2.581,93	€ 2.746,52	€ 3.009,89	€ 3.240,33	€ 3.404,95	€ 3.569,53
37	Allr kraanmach/Allr chauff/cont/RFC	€ 2.620,53	€ 2.787,89	€ 3.055,67	€ 3.289,97	€ 3.457,33	€ 3.624,70
38	Ass operationeel toezichth A/RFC						€ 3.846,28
39	Ass operationeel toezichth C/RFC						€ 4.058,11
40	Ass operationeel toezichth B/RFC						€ 3.952,19
41	Coördinator opleidingen	€ 3.349,66	€ 3.544,29	€ 3.738,93	€ 3.933,56	€ 4.128,20	€ 4.322,83

Bijlage IV Summiere functiekenmerken

TERMINAL MEDEWERKER

Verricht alle voorkomende stuwadoorswerkzaamheden, kan stackers leggen en wegnemen. Houdt loodsen en terreinen schoon.

CHAUFFEUR

Bedient alle mechanische transport- en hefwerktuigen tot en met 10 ton, aan de wal als ook aan boord van zeeschepen.

ALLROUND CHAUFFEUR

Bedient alle mechanische transport- en hefwerktuigen tot aan het vermogen van deze werktuigen.

STAPELKRAAN MACHINIST

Bedient alle soorten en typen stapelkranen.

ALLROUND KRAANMACHINIST

Bedient alle soorten en typen kranen.

CONTROLEUR

Controleert en dirigeert alle voorkomende ladingeenheden.

ASSISTENT OPERATIONEEL TOEZICHTHOUDER

Verricht boven de taakomschrijving van Controleur, het vervangen van de loods assistent. Treedt op als assistent van de operationele toezichthouders en vervangt de operationeel toezichthouder bij afwezigheid.

LOODSASSISTENT

Werkt als assistent van de administratieve Toezichthouder in de loods, geeft leiding aan de aan hem toegewezen werknemers, is verantwoordelijk voor de discipline in de loods en de daarbij behorende buitenopslagruimte.

ADMINISTRATEUR

Verricht alle voorkomende administratieve werkzaamheden. Werkt onder de directe leiding van de Administratieve Toezichthouder.

ADMINISTRATIEF TOEZICHTHOUDER

Is verantwoordelijk voor de administratieve afwikkeling van het gehele stuwadoorsgebeuren. Werkt nauw samen met de Operationeel Toezichthouders.

OPERATIONEEL TOEZICHTHOUDERS

Is in staat een aantal schepen tegelijk en zeer compliceerde stukgoedladingen te behandelen. Is in grote mate inzetbaar.

TECHNISCH MEDEWERKER

Is een zelfstandig werkende vakman, die meerdere vakgebieden beheerst en daarin in grote mate wordt ingezet.

BEELDSCHERM MEDEWERKER

Verricht werkzaamheden ten dienste van een administrateur en staat onder toezicht van een Administratief Toezichthouder.

Bijlage V Inhuurprotocol

Partijen spreken af dat Uniport Multipurpose Terminals BV naast Matrants en ILS, bij RPS personeel kan inhuren. En daarna bij bedrijven welke in de toekomst eventueel de nieuwe erkende derden worden. Deze verhurende bedrijven dienen in het bezit te zijn van een rechtsgeldige CAO, afgesloten met CNV Bedrijvenbond/FNV Bondgenoten Sector Havens.

Het in te huren personeel moet voldoen aan Uniport kwalificatie-eisen, certificering Scheepvaart- en Transport College en in de toekomst het VCH certificaat. Opleiding en/of applicatie van in te huren personeel kan alleen plaatsvinden na overleg en in afspraak met de ondernemingsraad Uniport en gedurende de looptijd van dit protocol.

Partijen komen overeen dat het inhuurpercentage de 30% niet zal overstijgen. Voornoemde 30% zal zoveel mogelijk gelijkmatig verdeeld worden over die bedrijven waar Uniport arbeidskrachten inhuurt (vooralsnog ILS, RPS) en die voldoen aan bovenstaande eisen. Bij significante afwijking van de gelijkmatigheid zal de ondernemingsraad tijdig op de hoogte gebracht worden en zal er overleg plaats vinden. Mocht er binnen deze verdeelsleutel sprake zijn van detachering ontvangt de OR hiervoor een adviesaanvraag.

Zodra het Veiligheid Certificaat Havens in de CAO van Uniport is geïmplementeerd zullen werknemers van voornoemde inhuurpartijen VCH gecertificeerd moeten zijn. Met dit certificaat zijn zij tevens geregistreerd bij de Stichting Veilige Haven.

RPS, Matrants, ILS en eventuele nieuwe inhuurbedrijven dienen hun werknemers een dienstverband aan te bieden op basis van de loon en arbeidsvoorwaarden, die ten minste op het niveau liggen van de SHB-CAO 31 december 2008, inclusief prijscompensatie vanaf die datum.

Dit protocol zal geëvalueerd worden wanneer ontwikkelingen het noodzakelijk maken.

Tot die tijd ligt de controle op voornoemde inhuur voorwaarden bij de Ondernemingsraad Uniport aan de hand van namenlijsten met certificering van in te huren bedrijven en Uniport dag indeellijsten.

De OR Uniport zal de beschikking krijgen over de bij Directie Uniport beschikbare gegevens om deze controle te kunnen uitvoeren.

Directie Uniport zegt toe zich te conformeren aan dit protocol en haar bijdrage te zullen blijven leveren aan de discussie over de totstandkoming van een goed werkende inhuursector, zoals beschreven in de FNV-nota "Oproepen als kracht". Deze "inhuurnota" blijft uitgangspunt voor vakbonden en OR Uniport.



CAO-PROTOCOL STICHTING VEILIGE HAVEN

Er is een Stichting Veilige Haven die ten doel heeft: het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Nederlandse zeehavens. De stichting wil daarvoor onder andere de volgende middelen inzetten en zo nodig ontwikkelen: het VeiligheidsCertificaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media). De volledige statuten van de stichting zijn te raadplegen via de site www.stichtingveiligehaven.nl.

Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van werknemerszijde (FNV Havens en CNV Vakmensen) en drie leden van werkgeverszijde (werkzaam in een leidinggevende positie in een bedrijf in een Nederlandse zeehaven).

De financiële middelen van de stichting bestaan uit: bijdragen van werkgevers, bijdragen van de overheid en andere baten.

Partijen bij deze cao stellen vast en komen overeen:

- Dat het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag te allen tijde van het grootste belang is;
- Dat de Stichting Veilige Haven een nuttig platform is om ten behoeve van bedrijven in de Nederlandse zeehavens middelen en instrumenten te ontwikkelen die hieraan kunnen bijdragen;
- Dat de werkgever daarom jaarlijks een door het bestuur van de Stichting Veilige Haven op grond van een activiteitenplanning en bijbehorende begroting vast te stellen en bekend te maken bedrag per werknemer vallend onder deze CAO*) zal doneren aan de Stichting Veilige Haven;
- Dat het opnemen van dit protocol in de cao door de werkgever gemeld wordt aan het secretariaat van de Stichting Veilige Haven. Deze melding is van belang voor de korting die in dat geval kan worden verleend op de prijzen voor eventuele deelname van werknemers, vallend onder deze cao, aan de e-learning cursus die de stichting aanbiedt voor het VCH en voor deelname van deze werknemers aan de examens voor het VCH. Deze melding is eveneens van belang voor de communicatie vanuit de stichting aan de contribuerende bedrijven.

Partijen bij deze cao verwachten dat de Stichting Veilige Haven ten minste één maal per jaar aan de partijen bij deze cao schriftelijk verslag zal doen over de verrichte activiteiten inclusief de verantwoording over de aanwending van de financiële middelen alsmede over de geplande activiteiten, inclusief de daarvoor benodigde financiële middelen.

*) Het bestuur van de stichting heeft voor het kalenderjaar 2014 bepaald dat het bedrag per werknemer € 70,00 is.

Bijlage VII Pensioen tot 2014

Pensioenbepalingen (tot 1 januari 2013)

Ten behoeve van de pensioenregeling voor de onder deze overeenkomst vallende werknemers is de werkgever aangesloten bij Aegon.

De navolgende pensioenregelingen zijn van toepassing:

- A. **Tot 1-1-2006** geldt voor werknemers, die in of na 1997 in dienst zijn getreden de standaard pensioenregeling waarvoor door de werkgever 16,5 % van de pensioengrondslag (gegarandeerd jaarinkomen minus franchise) wordt afgedragen aan Optas. De werkgever is gerechtigd op de loonbetaling aan de werknemer 5,39 % van de pensioengrondslag in te houden, alsmede 0,7 % van het gegarandeerd jaarinkomen. De deelname aan de aanvullende pensioenproducten zoals vervroeging (op zijn vroegst op de 55-jarige leeftijd) bepaalt de deelnemer, binnen de fiscale grenzen, zelf. De daaraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werknemer.

Vanaf 1-1-2006 wordt voor de werknemers onder reglement A pensioenkapitaal opgebouwd conform de navolgende premiestaffel (rekening houdend met 3 % rendement):

20 – 24 jaar	7,36 %
25 – 29 jaar	8,91 %
30 – 34 jaar	10,63 %
35 – 39 jaar	12,91 %
40 – 44 jaar	15,54 %
45 – 49 jaar	18,72 %
50 – 54 jaar	22,63 %
55 – 59 jaar	27,45 % en
60 – 64 jaar	33,54 %.

De eigen bijdrage van de werknemer is daarbij vastgesteld op 6,9 % van de pensioengrondslag, alsmede 0,7 % van het gegarandeerd jaarinkomen ten behoeve van de reparatie B – regeling (zie hieronder bij B, 8^e bolletje).

De verzekering van het nabestaandenpensioen in deze regeling wordt te beperkt geacht en van de pensioenpremie zal niet 0,7 % (zoals tot 1-1-2006 het geval was) maar 1,1 % worden benut voor het nabestaandenpensioen. Daarbij is uitgegaan van 45 opbouwjaren.

De franchise blijft voor de A – regeling vastgesteld op het (fiscaal) laagst mogelijke bedrag (2008: € 12.209, -).

- B. Met betrekking tot de 'reparatie' van de (pré-)pensioenregeling voor de geboortejaren 1950-1976 is het navolgende overeengekomen:
- Het is mogelijk om vanaf de 60-jarige leeftijd uit te treden.
 - Vanaf 1 januari 2000 wordt over de vergoedingen voor overwerk geen pensioen meer opgebouwd. Op de overwerkvergoedingen zullen dan ook geen pensioenpremies meer worden ingehouden.
 - Het ambitieniveau voor de prepensioenuitkering tot de 65-jarige leeftijd is 75 % bruto van het gegarandeerde jaarinkomen per peildatum 1 januari 2000 ongedacht het aantal dienst- of havenjaren.
 - Het ambitieniveau voor de levenslange pensioenuitkering vanaf de 65-jarige leeftijd bedraagt 60 % bruto van het gegarandeerde jaarinkomen per peildatum 1 januari 2000 (inclusief de AOW-uitkering voor gehuwden, inclusief vakantiegeld per 1 januari 2000 fl. 30.392,- / € 13791,29) op basis van 39 PVH/OPTAS - jaren vanaf de 21-jarige leeftijd. Bij minder PVH/OPTAS - jaren pro rata.

- De 'reparatie' zal plaatsvinden middels een extra beschikbare premie, bovenop de reeds bestaande premieregeling. Deze premie wordt uitgedrukt in procenten van de pensioengrondslag. Het kapitaal, dat uit die extra beschikbare premie op de pensioendatum beschikbaar komt, dient een pensioenbestemming te hebben en kan worden besteed voor de aankoop van een tijdelijk ouderdomspensioen, een levenslang ouderdomspensioen en/of een nabestaandenpensioen (ter grootte van maximaal 70 % van het levenslange ouderdomspensioen).
- Bij het vaststellen van de extra beschikbare premie is uitgegaan van een rekenrente van 3 %. De overrente zal worden bijgeschreven op het pensioenkapitaal en fungeert zo als indexering van de opgebouwde aanspraken.
- Van de premie ad 13,92 % (bestaande uit 8 % basispremie en 5,92 % premie voor eerdere uittreding) is de verdeling van de premie als volgt:
 - werkgever: 8,53 %
 - werknemer: 5,39 %
- De extra kosten voor de 'pensioenreparatie' (4,04 % van de loonsom) worden gezamenlijk gedragen voor werknemers (reglement A, B en C) en werkgever; financieringsbronnen hiervoor zijn de door de werkgever af te dragen pensioenpremies over het overwerk (1.8 %), de werkgeversbijdrage aan het reservefonds (0.25 %), de werkgevers- en werknemersbijdrage aan de suppletierregeling (0.78 %); een werknemersbijdrage van 0.5 % vanaf 01-01-2000 resp. van 0.7 % met ingang van 1 januari 2002. Dit percentage zal worden vertaald in een percentage van de pensioengrondslag.
- De extra kosten bedragen ca. € 136.135,00 op jaarbasis. Voor zover genoemde financieringsbronnen tekort schieten, wordt het restant bijgedragen door de werkgever. Dit tekort wordt geraamd op ca. 1 % van de loonsom.
- Door Aegon zal - uitgaande van eerdergenoemde 'reparatiepremies' - per individuele werknemer uit de geboortejaren 1950-1976 de beschikbare premie worden vastgesteld, die voor de opbouw van de individuele (pré)pensioenrechten van deze werknemer zal worden aangewend.
- Uniport BV zal bij Aegon bewerkstelligen dat Persoonlijke Pensioen Overzichten worden vervaardigd, waarin de gevolgen van de hiervoor aangegeven 'reparatie' worden weergegeven.
- Over de **B - regeling (geboortejaren 1950 – 1976)** heeft (voor de gehele havenpopulatie) overleg met de Belastingdienst plaatsgevonden; uitgangspunt daarbij was dat deze regeling ongewijzigd kon worden gehandhaafd. De Belastingdienst heeft hiermede inderdaad ingestemd. Dit betekent ook dat de franchise wederom op het oude niveau van € 9.239, - kan worden gebracht.
Partijen zullen de pensioenuitkomsten periodiek toetsen aan het, in deze CAO vernoemde, ambitieniveau waarbij het verschil tussen peiljaar (gegarandeerd jaarinkomen 2000) en het moment van daadwerkelijke uittreding wordt meegenomen als onderdeel van de pensioenregeling. Uitgangspunt hierbij is dat partijen in overleg treden over eventuele benodigde extra premie en om kostenconsequenties ervan te bestrijden.

Als financieringsbronnen hiervoor kunnen worden gebruikt:

- ❖ Depot wat ontstaan is door de franchiseverhoging zonder de pensioenpremie te laten stijgen.
- ❖ Rendementen van Optas Pensioenen
- ❖ Mogelijke verlaging van de Stivu - premie in de nabije toekomst.
- ❖ Aanspraken uit het bekleemde vermogen van Optas Pensioenen indien de rechtszaak wordt gewonnen of tot een schikking leidt.
- ❖ Verlaging van de reparatiepremie vanaf 2010.

- Voor de gehele pensioenregeling, inclusief alle hiervoor opgenomen afspraken geldt het voorbehoud van fiscale goedkeuring.

C. Voor werknemers die op 31-12-1996 reeds aan de pensioenvoorziening deelnemen en zijn geboren in de periode 1-1-1942 tot en met 31-12-1949 geldt het volgende. Vanaf 60 jaar vindt geen pensioenopbouw meer plaats. Vanaf de 65-jarige leeftijd geldt een pensioenuitkering die wordt bepaald door de aanspraken uit de oude PVH-regeling samen met de aanspraken uit de herziene oude PVH - regeling.

De pensioenpremiepercentages van de herziene oude PVH - regeling zijn gelijk aan de percentages die golden voor de oude PVH - regeling. Deze pensioenpremie bedraagt 17,28 % van pensioengrondslag-1 en 9,59 % van pensioengrondslag-2.

De werkgever is gerechtigd op de loonbetaling aan de werknemers 6,31 % van de pensioengrondslag-1 en 3,5 % van pensioengrondslag-2, alsmede 0,7 % van het gegarandeerde jaarinkomen in te houden.

Aan de per 1-1-1998 actieve deelnemers, die tenminste vanaf 1-1-1993 aan de PVH-voorziening deelnemen wordt een Tijdelijk Overbruggings Pensioen (TOP) toegekend.

Dit TOP voorziet in een tijdelijke pensioenuitkering vanaf het bereiken van de 60-jarige leeftijd tot aan het moment van het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Voor alle regelingen geldt dat er met ingang van 1-1-2000 alleen pensioenrechten worden opgebouwd en derhalve premie wordt ingehouden en afgedragen over het gegarandeerde jaarinkomen, te weten: 12 x het basismaandsalaris, 12 maal de schematoeslag en de vakantietoeslag.

Gedurende de looptijd van deze CAO vindt overleg plaats over aanpassing van de pensioenregelingen. In geval van verschil tussen het bepaalde in dit artikel en de vastgestelde Aegon pensioenregelingen geldt het bepaalde in de pensioenregelingen.

Artikel 55B Pensioenvoorziening (met ingang van 1 januari 2013)

Met ingang van 1 januari 2013 geldt voor alle medewerkers de navolgende pensioenregeling:

De belangrijkste kenmerken van de regeling zijn:

- Ingangsdatum: 1 januari 2013
 - Pensioenleeftijd: 65 jaar
 - Beschikbare premie: 93% bruto staffel III 2003 (4% rekenrente)
- | Leeftijd | premie per jaar van de grondslag |
|------------|----------------------------------|
| 20-24 jaar | 05,58% |
| 25-29 jaar | 06,79% |
| 30-34 jaar | 08,28% |
| 35-39 jaar | 10,14% |
| 40-44 jaar | 12,37% |
| 45-49 jaar | 15,16% |
| 50-54 jaar | 18,60% |
| 55-59 jaar | 23,06% |
| 60-64 jaar | 28,92% |
- Franchise : wettelijke minimumfranchise (2012: 13.062 euro)
 - Pensioengrondslag : 12 keer schemamaandsalaris, vakantiegeld met een maximum van 100.000 euro minus de franchise
 - Premievrijstelling : bij arbeidsongeschiktheid
 - Partnerpensioen : per 1 januari 2013 opbouw per deelnemersjaar 1,225% (risicobasis)
 - Werknemerspremie OPTAS B : per 1 januari 2013 8,04% (5,39% pensioenpremie + 0,30% werknemersdeel suppletierегeling X 13062/9239) van de pensioengrondslag,
 - Werknemerspremie OPTAS A : per 1 januari 2013 7,10% (6,90% pensioenpremie + 0,30% werknemersdeel suppletierегeling) van de pensioengrondslag

Reparatie pensioenen werknemers ex-MRT, ex-ECT en ex-Matrans

Bij voormalige werknemers van MRT, ECT en Matrans die deelnemen aan de OPTAS-B regeling (zonder reparatie) wordt de pensioenpremie herrekend. Hun pensioenopbouw wordt aangevuld tot het niveau dat zij zouden hebben gehad als zij bij indiensttreding bij Uniport waren ondergebracht in de A-regeling.

Artikel 56 Stivu

Vanuit een door de bedrijfstak te vormen fonds zal de werknemer tijdens de uitkeringsperiode als gevolg van het TOP, doch niet eerder dan vanaf de 60-jarige leeftijd, een aanvulling op het TOP ontvangen tot maximaal 80 % netto per jaar van het laatstverdiende gegarandeerde jaarinkomen *). De aanvulling uit het bedrijfstakfonds zal nimmer meer bedragen dan het verschil tussen het niveau van het TOP dat is gebaseerd op een uitkering gedurende de periode van 60 tot 65 jaar en het niveau 80 % van het laatstverdiende gegarandeerde jaarinkomen *) (één en ander conform het reglement van de Stichting Voorziening Uittreding Zeehavens en de CAO inzake uittreden havens).

Het recht op uitkering vanuit het bedrijfstakfonds bestaat indien en voor zover onderstaande heffingen door de werkgever aan het fonds zijn afgedragen.

Het fonds zal worden gevormd uit de navolgende heffingen:

Werkgever:

3 % van het gegarandeerde jaarinkomen*)

Werknemers:

0,875 % van het gegarandeerde jaarinkomen *). Per 1 januari 2013 vervalt deze inhouding van het werknemersdeel.

*)Onder gegarandeerd jaarinkomen wordt in dit verband verstaan:
12 maal het basismaandsalaris, de schematoeslag en de vakantietoeslag.

Dit protocol heeft een minimale geldigheidsduur van gedurende de looptijd van het CAO Uniport.

Als zijnde onlosmakelijk verbonden met de CAO Uniport zal dit protocol ook na opzegging van de CAO onverkort van kracht blijven.

Aldus opgemaakt te Rotterdam op

**Voor akkoord namens directie
Uniport Multipurpose Terminals:**

**Voor akkoord namens Ondernemingsraad
Uniport Multipurpose Terminals:**

(B Verhoef)

Voorzitter OR

Secretaris OR