



# Cao Unilash B.V.

**voor werknemers in dienst van Unilash B.V.**

**1 januari 2024 t/m 31 december 2026**



A.	ALGEMENE ARTIKELEN	5
	Artikel A1: Algemene definities .....	5
	HOOFDSTUK I: DE OVEREENKOMST	6
	Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst .....	6
	Artikel A3: Vaststelling der loon en arbeidsvoorwaarden .....	6
	Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden .....	6
	Artikel A5: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode .....	6
	Artikel A6: Reorganisatie van partijen.....	7
	HOOFDSTUK II: VERPLICHTINGEN	8
	Artikel A7: Verplichtingen van de werkgever .....	8
	Artikel A8: Verplichtingen van de werknemers(organisaties).....	8
	Artikel A9: Te werk te stellen werknemers/ter beschikking te stellen werknemers	8
	HOOFDSTUK III: GESCHILLEN	9
	Artikel A10: Minnelijke oplossingen van geschillen.....	9
	HOOFDSTUK IV: WERKNEMERSORGANISATIES	10
	Artikel A11: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden .....	10
	Artikel A12: Organisatieverlof.....	10
	Artikel A13: Vakbeweging en onderneming .....	11
	HOOFDSTUK V: SOCIAAL BELEID	12
	Artikel A14: Hoofdlijnen sociaal statuut .....	12
	Artikel A15: Veiligheid en milieu.....	13
	Artikel A16: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen .....	14
	Artikel A17: Fusies en reorganisaties .....	15
	HOOFDSTUK VI: OVERIGE VOORZIENINGEN	16
	Artikel A18: Ziektekostenverzekering .....	16
	Artikel A19: Salaris bij ziekte of ongeval .....	16
	Artikel A20: Pensioenvoorziening .....	17
	Artikel A21: WGA – en ANW-hiaatverzekering.....	19
	Artikel A22: Uitkering bij overlijden.....	20
	HOOFDSTUK VII: DIENSTVERBAND	21
	Artikel A23: Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid .....	21
	Artikel A24: Einde dienstverband.....	21
	Artikel A25: Vakantieregeling .....	21
	Artikel A26: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd.....	22
	Artikel A27: Extra vrije dagen voor werknemers van 56 t/m 64 jaar .....	23
	Artikel A28: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers .....	23
	Artikel A29: Kort verzuim .....	23
	Artikel A31: Feestdagen.....	25
	HOOFDSTUK VIII: SALARISSEN EN TOESLAGEN	26
	Artikel A32: Prijscompensatie .....	26
	Artikel A33: Vakantietoeslag.....	26
	Artikel A34: Vergoedingen.....	26
	Artikel A35: Seniorenfitregeling.....	27

Artikel A36: Inkomensontwikkeling.....	28
<b>B. SPECIFIEKE ARTIKELEN</b>	<b>29</b>
Artikel B1: Specifieke definities.....	29
<b>HOOFDSTUK 1: ARBEIDSDUUR</b>	<b>30</b>
Artikel B2: Arbeidsduur per etmaal en per week .....	30
Artikel B3: Arbeidstijden.....	31
Artikel B4: Arbeid op feestdagen .....	322
Artikel B5: Activiteiten waarvoor betaling in vaste salaris begrepen is.....	322
<b>HOOFDSTUK II: ARBEIDSBELONING</b>	<b>333</b>
Artikel B6: Salarissen en functielijsten.....	333
Artikel B7: Betaling van overwerk en arbeid op feestdagen .....	355
<b>HOOFDSTUK III: OVERIGE SPECIFIEKE REGELINGEN</b>	<b>366</b>
Artikel B8: Inhouding bij verzuim.....	366
Artikel B9: Verschoven urenregeling .....	366
Artikel B10: Proeftijd.....	366
Artikel B11: Brood- of warme maaltijd.....	367
Artikel B12: Bijzondere vergoedingen .....	377
Artikel B13: Werkkleding.....	377
Artikel B14: Uit-/inlenen .....	377
Artikel B15: Telefoonvergoeding .....	377
Artikel B16: Reiskostenvergoeding .....	377
<b>BIJLAGE I Afwijkingen van en aanvulling op artikel A9.....</b>	<b>399</b>
<b>BIJLAGE II Verplichtingen van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid .....</b>	<b>40</b>
<b>BIJLAGE III Varia.....</b>	<b>422</b>
<b>BIJLAGE IV Onderhandelingsresultaat CAO Unilash 2024.....</b>	<b>433</b>

## **Cao Unilash B.V.**

**voor werknemers in dienst van Unilash B.V..**

De ondergetekenden:

I.

Unilash BV, gevestigd te Rotterdam

en

II.

a. FNV sector havens, gevestigd te Utrecht

Verklaren hierbij, conform de wet op de collectieve arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2024 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor werknemers in dienst van Unilash B.V. te Rotterdam, waarvan de functie is opgenomen in artikel B6.

## **A. ALGEMENE ARTIKELEN**

### **Artikel A1: Algemene definities**

In deze overeenkomst wordt onder werkgever verstaan: Unilash B.V. te Rotterdam.

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers, vallende onder deze overeenkomst, in dienst van Unilash B.V.

## **HOOFDSTUK I: DE OVEREENKOMST**

### **Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst**

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2024 t/m 31 december 2026. De overeenkomst kan zowel door ondergetekenden onder I als door ondergetekenden onder II tegen het einde van de contractperiode per e-mail worden opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden. Deze opzegging is pas rechtsgeldig als de ontvangst van de opzegging is bevestigd.

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

### **Artikel A3: Vaststelling der loon en arbeidsvoorwaarden**

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

### **Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden**

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, die na ondertekening van de akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeenschappelijk overleg in de aan 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 A5: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode**

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

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

## **Artikel A6: Reorganisatie van partijen**

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

## **HOOFDSTUK II: VERPLICHTINGEN**

### **Artikel A7: Verplichtingen van de werkgever**

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

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

### **Artikel A8: Verplichtingen van de werknemers(organisaties)**

De ondergetekenden onder II zullen bevorderen, dat hun leden in de sjorbedrijven in het havengebied van Rotterdam voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in Artikel A3 genoemde en slechts op deze zich voor arbeid bij werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten. De ondergetekenden onder II verbinden zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in de sjorbedrijven dan hun leden. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling en/of voor eigen rekening bij derden verrichten.

### **Artikel A9: Te werk te stellen werknemers/ter beschikking te stellen werknemers**

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

Partijen bij deze cao zullen zich er voor inspannen dat de sjorbedrijven de mogelijkheid krijgen om te kunnen functioneren voor wat betreft het ter beschikking stellen van werknemers aan andere havenbedrijven.



### **HOOFDSTUK III: GESCHILLEN**

#### **Artikel A10: Minnelijke oplossingen van geschillen**

Voor de behandeling van geschillen deze cao aangaande is een paritair scheidsgerecht ingericht. Het reglement van dit scheidsgerecht is bij partijen bij deze cao bekend en door belanghebbenden op te vragen.

## HOOFDSTUK IV: WERKNEMERSORGANISATIES

### Artikel A11: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Over de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026 zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende medewerkers werkzaam in de operationele sector aan de werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten, zoals onder andere een Nationale Havenwerkers Congres, voor de medewerkers werkzaam in de operationele sector vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemersorganisaties.

### Artikel A12: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer die lid is van een der werknemersorganisaties, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het 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 navolgende maxima:
  - a. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen partijen en de werkgever – worden verhoogd;
  - b. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3 % van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.

De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2024: €347.- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.
3. Onder salaris te verstaan het basis- respectievelijk schemasalaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

### **Artikel A13: Vakbeweging en onderneming**

1. Unilash B.V. zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de werknemersorganisaties, zoals vermeld bij ondergetekenden II a en b niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bij deze cao betrokken werknemersorganisaties.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven conform te maken afspraken hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever zal op eigen locatie 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 werknemersorganisatie en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

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

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

4. Aan de werknemer wordt (achteraf) de mogelijkheid geboden tot betaling van de vakbondscontributie uit het brutoloon. Hierdoor betaalt de werknemer over dit deel van zijn loon geen belasting en sociale verzekeringspremies. De werknemer dient hiertoe uiterlijk eind november van het jaar een brief van de werknemersorganisatie te overleggen, waaruit blijkt dat hij lid van de werknemersorganisatie is en zijn contributie heeft betaald. In de maand december vindt dan verrekening via de loonstrook plaats.
5. Unilash B.V. stelt € 25, - per werknemer per jaar ter beschikking ten behoeve van afstemming van internationale ontwikkelingen in de sjorsector. Aanwending van deze gelden zal in onderling overleg geschieden.

## **HOOFDSTUK V: SOCIAAL BELEID**

### **Artikel A14: Hoofdpijnen sociaal statuut**

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

1. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
2. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming hun invloed uit te oefenen.
3. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.
4. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
  - a. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
  - b. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
  - c. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van de onderneming rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
  - d. het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van de Vakopleiding Transport en Logistiek en / of de Stichting Scheepvaart en Transport Onderwijs;
  - e. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers. Zo nodig zal overleg gevoerd worden met de Bedrijfsarbo dienst.
5. Partijen bij deze cao wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Dergelijke kansen dienen o.m. tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidings-beleid van de werkgever. Periodiek zal tussen cao- partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken. De werknemer kan conform het ter zake in deze cao bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.
6. Partijen bij deze cao achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen m.b.t. de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, e.e.a. in overleg met de werknemersorganisaties en personeelsvertegenwoordiging/ondernemingsraad ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door een der cao- partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met de werknemersorganisaties en personeelsvertegenwoordiging/ondernemingsraad een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

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

7. Werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

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

De werkgever zal in overleg met de werknemersorganisaties en personeelsvertegenwoordiging/ondernemingsraad bovenstaande doelstelling nader preciseren naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

8. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratieproblemen ondervinden.

Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:

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

#### **Artikel A15: Veiligheid en milieu**

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

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

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

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken. Indien de werknemer in gebreke blijft de vereiste beschermingsmiddelen te gebruiken, wordt hij geacht de bedongen arbeid niet te willen verrichten en wordt het salaris over de periode dat hij/zij in gebreke blijft niet uitbetaald.

Ter verdere verhoging van de veiligheid zullen door Unilash B.V. daartoe opgeleide werknemers worden aangewezen die aan de hand van een checklist werkplekinspecties uitvoeren en kunnen hiermee nagaan of aan de vereisten voor het veilig verrichten van de werkzaamheden wordt voldaan.

Gedurende de looptijd van deze cao zal er invulling worden gegeven aan een scholingsplan. Een VCA certificering zal afhankelijk van de voorwaarden van de betreffende opdrachtgever en ter beoordeling van de directie van Unilash op offerte basis worden aangeboden aan een VCA verlenende instantie.

#### **Artikel A16: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen**

1. Partijen bij deze cao zullen vooraf worden geïnformeerd over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, resp. het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatsvinden.
2. Met betrekking tot langdurig overwerk zullen partijen bij deze cao nagaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien en in hoeverre dit kan worden beperkt.
3. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt, zal – mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige diensten – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
4. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens binnen de onderneming zelf plaatshebben, vervolgens bij het UWV. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
5. Partijen bij deze cao gaan ervan uit, dat in de ondernemingen het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
6. Unilash B.V. kan overgaan tot het aannemen van nieuwe werknemers, daarbij zal aandacht worden gegeven aan schoolverlaters van het leerlingstelsel en aan werkzoekenden die door reorganisatie binnen de haven werkloos zijn geworden; interne mobiliteit gaat altijd voor. Ook wordt onderzocht of het mogelijk is om extra werkzaamheden te gaan uitoefenen door de sjobedrijven.
7. Cao- partijen zullen in een werkgroep nagaan op welke wijze kan worden bewerkstelligd dat sjobwerk op schepen met een lengte van minder dan 170 meter (feeders) ook door sjobedrijven moeten worden verricht. Hiertoe zal in overleg worden getreden met IVW, Gemeente en feeder maatschappijen.
8. Indien de huidige contracten in stand blijven en / of de werkzekerheid toeneemt door meer contracten te verkrijgen, zal ook de werkzekerheid van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd gaan toenemen. Indien de werkzekerheid niet toeneemt zal dit voornamelijk achterwege blijven. Een en ander overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:668a BW.

## **Artikel A17: Fusies en reorganisaties**

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

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting/opheffing van een onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van werknemers naar een plaats buiten het havengebied het gevolg is, zullen de personeelsvertegenwoordiging/ondernemingsraad en werknemersorganisaties tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de werknemersorganisaties regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de werknemersorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

## **HOOFDSTUK VI: OVERIGE VOORZIENINGEN**

### **Artikel A18: Ziektekostenverzekering**

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

### **Artikel A19: Salaris bij ziekte of ongeval**

Zie ook bijlage II.

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

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

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

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



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

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

## **Artikel A20: Pensioenvoorziening**

Ten behoeve van de onder deze cao vallende werknemers zijn door de werkgever een tweetal pensioenregelingen ondergebracht bij Aegon Cappital. Vanaf 1 april 2017 zijn de beide pensioenregelingen verzekerd bij Cappital (eveneens 100% dochteronderneming van Aegon N.V.).

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen zijn hieronder vermeld.

### ***A-regeling***

- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden
- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 18 jaar
- Pensioen richtleeftijd 68 jaar
- Het pensioengevend jaarsalaris is inclusief overwerk (2024: maximum € 137.800)
- Franchise is gelijk aan 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2024: € 18.798)
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag hier afgerond op twee decimalen achter de komma, en is gebaseerd op 86,10% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

18 – 20 jaar	6,20%
20 – 24 jaar	6,89%
25 – 29 jaar	8,01%
30 – 34 jaar	9,30%
35 – 39 jaar	10,76%
40 – 44 jaar	12,57%
45 – 49 jaar	14,64%
50 – 54 jaar	17,05%
55 – 59 jaar	20,06%
60 – 64 jaar	23,85%
65 – 67 jaar	27,64%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,5% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf datum in dienst; wezenpensioen is 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

### ***B-regeling***

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en voor 1 januari 1998 reeds verzekerd waren bij het Pensioenfonds voor de Vervoer en Havenbedrijven (PVH)
- Beschikbare premieregeling
- Pensioen richtleeftijd 68 jaar
- Het pensioengevend jaarsalaris is inclusief overwerk (2024: maximum € 137.800)
- Franchise is gelijk aan 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2024: € 18.798)
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag hier afgerond op twee decimalen achter de komma, en is gebaseerd op 96,92% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

18 – 20 jaar	6,98%
20 – 24 jaar	7,75%
25 – 29 jaar	9,01%
30 – 34 jaar	10,47%
35 – 39 jaar	12,12%
40 – 44 jaar	14,15%
45 – 49 jaar	16,48%
50 – 54 jaar	19,19%
55 – 59 jaar	22,58%
60 – 64 jaar	26,85%
65 – 67 jaar	31,11%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,5% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998; wezenpensioen 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

### **Algemeen**

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

beschikbaar blijven voor werknemer. Wijzigingen in de risicopremies en/of administratiekosten komen ten laste en/of ten bate van de spaarpremie van de werknemer (deelnemer). Uitgangspunt is dat de totale kosten voor de werkgever niet toenemen.

#### **Artikel A21: WGA – en ANW-hiaatverzekering**

WHK-premie: vanaf 1 januari 2019 zal werkgever Unilash de volledige kosten van de WHK premie voor haar rekening nemen.

#### **WGA-hiaat verzekering & ANW-hiaat verzekering:**

Unilash heeft een uitgebreide WGA-hiaat verzekering afgesloten voor de periode na afloop van de loongerelateerde WGA uitkering (35-80%). Daarnaast kent Unilash een collectieve ANW-hiaatverzekering voor de werknemers. Beide verzekeringen zijn per 1 januari 2019 collectief afgesloten voor de werknemers. Werknemers dienen de werkgever te informeren over het samenwonen/trouwen en het ontbinden van de samenwoning/chtscheiding.

Unilash zal 2/3 bijdragen aan de premies. Voorheen kwam de Anw-hiaatverzekering volledig voor rekening van de werknemer. De werknemers blijven hun deel aan de WGA-hiaatverzekering betalen en hebben hiermee voldaan aan de 1/3 normering van de totale premie voor beide verzekeringen.

## **Artikel A22: Uitkering bij overlijden**

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

1. de echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde; met echtgenoot/echtgenote zal worden gelijkgesteld de persoon waarmee de werknemer een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voerde, voor zover hiervan schriftelijk mededeling aan de werkgever is gedaan;
2. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
3. bij ontbreken van de onder 1. en 2. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

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

## **HOOFDSTUK VII: DIENSTVERBAND**

### **Artikel A23: Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid**

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

### **Artikel A24: Einde dienstverband**

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

### **Artikel A25: Vakantieregeling**

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

In principe kunnen ook halve snipperdagen of snipperuren worden aangevraagd c.q. toegekend met dien verstande dat nadelige consequenties ten gevolge van halve snipperdagen of -uren, w.o. vervoer, te allen tijde voor rekening van de werknemer zijn.

Ook tijdens de schoolvakanties voor de regio zuid is een opname van drie weken vakantie achtereenvolgend mogelijk in overleg met de leidinggevende.

Voor wat betreft de werknemers die in de regio midden wonen, zal met de voor die regio geldende periode rekening worden gehouden.

Met ingang van 1 januari 2012 geldt in afwijking van de wettelijke regeling ten gunste van de medewerker voor (boven) wettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van vijf jaar.

Indien het hanteren van de verjaringstermijn van 5 jaar voor (boven) wettelijke vakantiedagen per 1 januari 2012 leidt tot stuwmeren aan vakantiedagen heroverwegen CAO partijen het hanteren van voor melde verjaringstermijn voor (boven) wettelijke vakantiedagen en/of treffen CAO partijen aanvullende maatregelen.

3. Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende schemasalaris doorbetaald.
4. Dagen waarover de werknemer volledige loondoorbetaling conform artikel A19 geniet, zullen niet als vakantiedagen gelden.
5. De nieuwe vakantiewetgeving per 1 januari 2012 bepaalt dat ook (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers vanaf 1 januari 2012 zonder beperking vakantiedagen op bouwen. Daar staat tegenover dat ook een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerker in beginsel volledig vakantie opneemt gedurende arbeidsongeschiktheid.
6. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens lid 1 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, een en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen waarop deze vergoeding betrekking heeft.
7. De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
8. Het opnemen van afzonderlijke vrije dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.
9. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen verrekenen met c.q. terugvorderen van het salaris of andere aanspraken op betaling.

#### **Artikel A26: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd**

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

Deze extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld; toekenning gedurende het hoogseizoen vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Personeel, dat de dienst verlaat, dient alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in artikel A25, lid 4 doorbetaald.

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

Duur dienstverband		50 jaar	55 jaar	60 jaar
		1	2	3
bij 10 jaar	1	1	2	3
bij 20 jaar	2	2	2	3
bij 30 jaar	3	3	3	3

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artikel A28: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers**

Aan jeugdige werknemers worden, zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel A25, lid 1 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per vol kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever zal deze dagen voor voorlichting en cursussen kunnen gebruiken.

#### **Artikel A29: Kort verzuim**

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

**1 dag bij:**

- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk van een van haar/zijn (stief) ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
- haar/zijn 12½, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag of een niet-verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen een week voorafgaande aan of een week volgende op de huwelijksdag.

Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer een dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag; 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief) ouders of schoonouders;

- overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van een haar/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen  
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;
- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
- verhuizing (maximaal 1x per jaar).

**2 dagen bij:**

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

**4 dagen bij:**

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

**5 dagen bij:**

- bevalling van zijn echtgenote;

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

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

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

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

Ten aanzien van zorgverlof word de wettelijke regelgeving gehanteerd.



## Artikel A30: Onbetaald verlof

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

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

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

## Artikel A31: Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- nieuwjaarsdag;
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> pinksterdag;
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> kerstdag;
- Koningsdag (27 april);
- 5 mei, 1x per 5 jaar (ingande 1990).

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

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

## **HOOFDSTUK VIII: SALARISSEN EN TOESLAGEN**

### **Artikel A32: Prijscompensatie**

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

### **Artikel A33: Vakantietoeslag**

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

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

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

### **Artikel A34: Vergoedingen**

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend van € 24,70 per maand resp. € 296,40 per jaar per 1-11-2014).

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 € 24,70 per maand resp. € 296,40 per jaar per 1-11-2014).

## **Artikel A35: Stimuleringsregeling**

Werknemers die ervoor kiezen een jaar of langer voor de hen geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan hebben de mogelijkheid om te kiezen voor de SFR en wel als volgt:

- Optie 1: 3 jaar SFR: op basis van 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw;
- Optie 2: 2 jaar SFR: op basis van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw;
- Optie 3: 1 jaar SFR: op basis van 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw  
2 jaar SFR: op basis van 60% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw.

Bij de totstandkoming van bovenstaande opties is rekening gehouden met een bijdrage van SVBPVH. In combinatie met het aantal productieve dagen tijdens de Senioren Haven Fit Regeling is er ruimte voor aanvullende afspraken waaronder de pensioenpremie van de werknemer tijdens de Senioren Haven Fit Regeling.

Werknemers in dienst van Unilash met een dienstverband voor onbepaalde tijd krijgen per 1 januari 2022 de mogelijkheid om hun ADV dagen om te zetten voor een aanvulling op hun inkomen voorafgaande aan hun pensionering/ AOW- gerechtigde leeftijd. Hiervoor zal een individueel spaarsysteem opgezet worden door cao-partijen.

De vroegst mogelijke leeftijd waarop werknemer kunnen deelnemen aan de SFR is 60 jaar. De verbeteringen zijn van toepassing onder de voorwaarde dat deze mede worden gefinancierd met externe gelden (SVBPVH) Partijen hanteren daarbij als uitgangspunt dat rekening houdend met de overeengekomen werkgelegenheidsgarantie de beschikbare vergoedingen vanuit SVBPVH voor uitvoering van de SFR voor de werknemer van geboortejaren tot en met 1969 die tot en met 31 december 1997 pensioenaanspraken bij PVH/OPTAS 1 hebben opgebouwd, beschikbaar worden gesteld voor financiering van deze regeling. De voorwaarden van SVBPVH Stap 4A en Stap 4B zijn hierbij onvoorwaardelijk van toepassing.

Gedurende de deelname aan de SFR is het maken van overwerk niet meer toegestaan en worden vakantiedagen, dienstverbanddagen, leeftijdsdagen en de zgn., 90% dagen naar rato van het percentage werken toegekend.

Indien een werknemer tijdens deze faciliteit een jubileum bereikt, wordt de bijbehorende uitkering gebaseerd op basis van 100% dienstverband.

Inzet in een vast rooster, in een maatwerkrooster of in een seizoen rooster op basis van vrijwilligheid.

### **Stimuleringspremieregeling van SVBPVH**

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

Het door SVBPVH vastgestelde reglement is hierbij van toepassing. De voor de stimuleringspremie in aanmerking komende werknemer krijgt een netto uitkering van maximaal € 10.700, afhankelijk van het zgn. Dienstjarenmodel zie [www.havenpensioen.nl](http://www.havenpensioen.nl), die door SVBPVH aan de werknemer wordt betaald op 64 jarige leeftijd.

De Stimuleringspremie van SVBPVH is niet van toepassing voor werknemers vanaf geboortjaar 1960 en later.

**Artikel A36: Inkomensontwikkeling**

- 0% initieel per 1 januari 2024;
- 1,50 % initieel per 1 april 2025;
- 1,00 % initieel per 1 april 2026.

## **B. SPECIFIEKE ARTIKELEN**

### **Artikel B1: Specifieke definities**

Onder arbeid bij Unilash B.V. wordt onder meer het navolgende verstaan:

1. het zeevast zetten (en/of losmaken) van goederen aan boord van zeeschepen en/of in/op andere transportmiddelen, daarbij inbegrepen het zeevast zetten (en/of losmaken) van andere transportmiddelen aan boord van zeeschepen en/of in/op andere transportmiddelen, de voorbereidingen daartoe en het opklaren daarna inbegrepen;
2. het plaatsen en/of wegnemen van garneringmateriaal, autodekken, laadvloeren, vullingborden, graanschotten en dergelijke, aan boord van zeeschepen (indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning wordt gedaan) en/of in/op andere transportmiddelen;
3. het lossen van beschadigde goederen uit zeeschepen en/of uit andere transportmiddelen en het aan- en afhoeken van 'zware stukken', indien en voor zover dit niet door de stuwadoor wordt gedaan;
4. het verrichten van, conform het in deze cao bepaalde, overgedragen werk (anders dan aangegeven onder 1 t/m 3);
5. het verrichten van werkzaamheden (anders dan aangegeven onder 1 t/m 3) waarvoor men, op basis van in de cao vastgelegde inhuur- of tewerkstellingsregelingen van personeel van derden, ingezet kan worden;
6. het bijstaan van bedrijven bij allerlei voorkomende verrichtingen (anders dan aangegeven onder 1 t/m 3) voornamelijk liggende op het terrein van transporteren, laden en lossen.

## **HOOFDSTUK 1: ARBEIDSDUUR**

### **Artikel B2: Arbeidsduur per etmaal en per week**

1. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, o.a. ten aanzien van overwerk, arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen, en/of tussen partijen bij deze cao geen andere regelingen zijn of nader worden overeengekomen, bedraagt de normale arbeidsduur (excl. verlengen) ten hoogste:
  - a. Voor de dagdienst: 7,75 uur (maandag t/m donderdag) 7,00 uur (vrijdag) per etmaal en 38 uur per arbeidsweek. Onder arbeidsweek in dit verband te verstaan het tijdvak liggend tussen maandag 06.15 uur en vrijdag 18.30 uur.
  - b. Voor de 2-dagdienstweken en 1-avonddienstweek bedraagt de normale arbeidsduur 7,75 uur (maandag t/m donderdag) 7,00 uur (vrijdag) per etmaal en 38 uur per arbeidsweek. Onder arbeidsweek te verstaan het tijdvak tussen maandag 06.15 uur en zaterdag 10.00 uur. De werkgever kan de werknemer eenmaal per week overzetten van de avonddienst naar de nachtdienst (omspillen) en zo nodig terug (verspringen). Voor de extra betaling: zie artikel B6 lid 3.

### **Arbeidsduurverkorting**

Aan de werknemers in de in lid 1 onder a en b aangegeven diensten wordt een verdergaande arbeidsduurverkorting (ADV) toegekend in de vorm van 17 roostervrije dagen. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt daardoor voor deze diensten 35,51 uur.

Per 1 januari 2022 wordt aan nieuwe werknemers en aan huidige werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd in lid 1 onder a en b aangegeven diensten 6 roostervrije dagen toegekend.

Tenzij ingeroosterd, zullen er van deze dagen ten hoogste 11 door de werkgever worden aangewezen. De aanwijzing dient voor het einde van de werkdag, voorafgaande aan de vrije dag, te geschieden. De overige 6 dagen zullen, in de periode 1-9 t/m 31-5, op in overleg tussen de werkgever en de werknemer vast te stellen dagen worden genoten.

Per 1 januari 2022 zijn de roostervrije dagen van nieuwe werknemers en huidige werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd, vrij opneembaar. Eventueel kunnen deze dagen ingezet worden in een nog te ontwikkelen individueel spaarsysteem als aanvulling op hun inkomen voorafgaande aan hun pensionering/ AOW-gerechtigde leeftijd.

Indien de werknemer ziek is op zijn ADV-dag, geldt het volgende: is de ADV-dag van tevoren afgesproken (ingeroosterd), dan vervalt deze. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de afspraak of het inroosteren in kalendermaand voorafgaand aan deze dag heeft moeten plaatsvinden; aan werknemers die langer dan twee maanden ziek zijn worden de ADV-dagen pro rata toegekend.

Aanwijsbare ADV dagen die niet in het betreffende jaar worden benut, zullen per 1 april van het opvolgende kalenderjaar worden toegevoegd aan het vakantiedagen saldo van de betreffende medewerker.

### **Indeling schema's**

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

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

### **Beschikbaarstelling**

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

### **Rusttijden**

De rusttijden tussen twee niet-aaneensluitende diensten zullen in het algemeen niet minder dan 12 uur bedragen. Ten hoogste eenmaal per week kan een kortere rusttijd van minimaal 10 uur worden toegepast, mits in twee opeenvolgende etmalen de totale rusttijd van de werknemer ten minste 24 uur bedraagt.

## **Artikel B3: Arbeidstijden**

### **Arbeidstijdindeling**

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

Stukgoed:

- Dagdienst begintijd 07.30 uur - eindtijd 16.15 uur (maandag t/m donderdag / 07.30 uur – eindtijd 15.30 uur (vrijdag)
- Avonddienst begintijd 16.00 uur - eindtijd 24.00 uur

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

### **Schafttijden**

Telkens na een werktijd van ten hoogste 5,5 uur zal een schafttijd worden gegeven van ten minste een half uur. Schafttijden van ten minste een half uur worden niet als werktijd beschouwd en komen niet voor betaling in aanmerking.

### **Verlenging**

Verlengen is het, aansluitend aan de normale arbeidstijd, 1,5 uur langer dan de in artikel B2 genoemde normale arbeidstijd verrichten van arbeid, doch indien bij het bedrijf waar de werkzaamheden worden verricht een langere verlengmogelijkheid bestaat zal deze langere verlengmogelijkheid gelden, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet en onder de voorwaarde dat dit ten minste 1 uur voor het einde van de normale arbeidstijd aan de werknemer wordt kenbaar gemaakt.

### **Afwerken**

Afwerken is het voltooien van de werkzaamheden op een op vertrek liggend zeeschip. Afwerken kan uitsluitend plaatsvinden in aansluiting op de in artikel B2 van deze overeenkomst genoemde normale arbeidstijd, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet en onder de voorwaarde dat de mogelijkheid tot afwerken bij aanvang van de genoemde normale arbeidstijd aan de werknemer is kenbaar gemaakt én er ten minste 1,5 uur voor het einde van de genoemde normale arbeidstijd aan de werknemer is kenbaar gemaakt of er sprake zal zijn van 'afwerken'. De werknemer die bij aanvang van de genoemde normale arbeidstijd kenbaar heeft gemaakt niet voor 'afwerken' beschikbaar te zijn is niet tot 'afwerken' gehouden.

**Artikel B4: Arbeid op feestdagen**

Arbeid op feestdagen geschiedt voor de werknemers op basis van vrijwilligheid.

**Artikel B5: Activiteiten waarvoor betaling in vaste salaris begrepen is**

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



## HOOFDSTUK II: ARBEIDSBELONING

### Artikel B6: Salarissen en functielijsten

Per 1 januari 2024 worden voor Unilash de functieprofielen, zoals deze voor de gehele Maple Group zijn vastgesteld, met de daarbij passende bandbreedtes voor bruto maandlonen gehanteerd:

		<b>Bandbreedte</b>	
		<b>Euro per maand</b>	
		<b>(bruto)</b>	
		<b>min.</b>	<b>max.</b>
<b>Junior Sjorder</b>	<i>Basis</i>	2.185	2.561
	<i>Kern</i>	2.185	2.866
	<i>Plus</i>	2.336	3.192
<b>Sjorder</b>	<i>Basis</i>	2.336	3.192
	<i>Kern</i>	2.524	3.534
	<i>Plus</i>	2.776	3.889
<b>Senior Sjorder</b>	<i>Basis</i>	2.776	3.889
	<i>Kern</i>	3.028	4.293
	<i>Plus</i>	3.345	4.860

De betaling van jeugdigen is als volgt (% van de voor hen geldige functie en bandbreedte):

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

Elk jaar wordt per 1 januari de salarisbandbreedte aangepast volgens Cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; (2010=100), 1972-2023 Ontwikkeling t.o.v. een jaar eerder (Bron: CBS)

Werknemers, met bestaande bruto maandlonen buiten de bovenstaande bandbreedtes, komen gewoon in aanmerking voor loonstijging als hieronder toegelicht.

#### **Loonstijging differentiatie**

Unilash management/ Maple Group kan bij de jaarlijkse evaluatie van werknemers differentiëren op basis van hun kwaliteiten en prestaties aan de hand van de gedragsbeschrijvingen en -kenmerken die opgenomen zijn in de normprofielen. Het aantal dienstjaren is hierbij niet leidend.

Unilash management/ Maple Group kan bij de jaarlijkse loonstijging differentiëren tussen werknemers op basis van hun individuele ontwikkeling aan de hand van de afspraken die hierover gemaakt zijn op basis van de normprofielen en vastgelegd in de daartoe bestemde formulieren.

Voor de differentiatie per werknemer wordt de volgende loonstijgingssystematiek gehanteerd:

<p>Werknemer categorie 1: <math>APC + Y\%</math>  Werknemer categorie 2: <math>APC + Y\% + X\%</math>  Werknemer categorie 3: <math>APC + Y\% + 2X\%</math></p> <p><math>Y\%+X\% = \text{de afgesproken CAO loonstijging boven de APC}</math></p>
---

- ⇒ Dit betekent dat werknemers die geen groei laten zien (categorie 1), niet alleen koopkracht behouden maar ook verbeteren (met  $Y\%$ ).
- ⇒ Voor werknemers die zich sneller ontwikkelen is er extra loongroei ruimte ter waarde van  $X\%$  of  $2X\%$ .

De volgende verdeling tussen Y en X wordt hierbij gehanteerd:

- Y: 35%
- X: 65%

*Bijvoorbeeld, bij een totale loonstijging boven de APC van 1.5%, is Y: 0,525% en X: 0,975%*

Unilash committeert zich aan de besteding van de volledige extra loonruimte  $Y+X$  ("het potje") gedurende een CAO periode. De absolute omvang van het jaarlijkse potje wordt bepaald op basis van het  $Y+X\%$  over de loonsom in het voorafgaande jaar van de onder dit CAO vallende medewerkers.

Unilash medewerkers die binnen 5 jaar met pensioen (of SFR) gaan zullen wel meedoen met het evaluatieproces, maar hun loon zal, als uitzondering op het standaard proces, stijgen volgens een vast percentage (als in categorie 2.)

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

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

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

### Omspilregeling

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

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

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

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

#### **Afbouwregeling bij schemawijziging**

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

### **Artikel B7:      Betaling van overwerk en arbeid op feestdagen**

#### **Betaling overwerk**

De niet-volcontinudiensten:

- a. Overwerk direct voorafgaand aan het begin van de arbeidsdienst of direct volgend op de arbeidsdienst:  
0,78 % van het basismaandsalaris per uur
- b. Overwerk op zaterdag (tot 18.00 uur):  
0,9 % van het basismaandsalaris per uur
- c. Overwerk na zaterdag 18.00 uur tot maandag 07.00 uur:  
1,2 % van het basismaandsalaris per uur.

#### **Feestdagbetaling**

De betaling van de in artikel A31 genoemde feestdagen is, voor die werknemers waarvoor de betreffende feestdag(en) tot het werkschema behoort, begrepen in de schemamaandsalarissen. Wordt op deze dagen arbeid verricht, dan is bovendien verschuldigd voor zowel de tijden/diensten die buiten als die binnen het voor betrokkene geldende schemarooster liggen: 1,2 % van het basismaandsalaris per uur.

### **HOOFDSTUK III: OVERIGE SPECIFIEKE REGELINGEN**

#### **Artikel B8: Inhouding bij verzuim**

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

#### **Artikel B9: Verschoven urenregeling**

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

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

#### **Artikel B10: Proeftijd**

Bij aanvang van het dienstverband geldt wederzijds een proeftijd overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:652 BW.

#### **Artikel B11: Brood- of warme maaltijd**

Bij het overschrijden van de normale arbeidstijd met meer dan 1,5 uur zal voor rekening werkgever aan de betrokken werknemer een netto vergoeding van € 6,81 worden verstrekt volgens de fiscaal geldende regeling. Indien er gewerkt wordt op een afwijkende locatie kan men een bon indienen ter hoogte van €10 netto.

## **Artikel B12: Bijzondere vergoedingen**

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

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

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

## **Artikel B13: Werkkleding**

De werkkledingregeling is opgenomen in het regelingenboek van Unilash B.V.

## **Artikel B14: uit-/inlenen**

De werknemers zijn gehouden arbeid in hun eigen functie te verrichten bij havenbedrijven. De eigen werkgever blijft verantwoordelijk voor de betaling aan de werknemer.

## **Artikel B15: Telefoonvergoeding**

Unilash is bereid om per maand €25,-- netto (geen indexatie) telefoonkosten te vergoeden, indien men geen telefoon van de zaak heeft.

## **Artikel B16: Reiskostenvergoeding**

Per 1 januari 2024 wordt er een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer uitgekeerd aan alle onder deze CAO vallende medewerkers, conform clausule 4.4.6, Reiskosten woon-werkverkeer, in het huidige CAO voor de Houtverwerkende Industrie. Huidige hoofdlijnen als volgt: “... op basis van daadwerkelijke gereisde kilometers, bij minimale afstand van 6km en maximale afstand van 40km...berekend door gebruik te maken van Google Maps op basis van de kortste route..”

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

---

handtekeningen

## **BIJLAGE I Afwijkingen van en aanvulling op artikel A9**

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van Unilash B.V. te Rotterdam.

---

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

Unilash B.V. zal voor het verrichten van werkzaamheden, die vallen onder deze cao, volgens onderstaande volgorde gebruikmaken van:

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

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

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

In geval van laswerk, etc. i.v.m. te verrichten sjorwerk kan een beroep worden gedaan op derden.

## **BIJLAGE II Verplichtingen van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid**

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van Unilash B.V. te Rotterdam.

---

### **Instructie:**

Voor werknemers die ziek zijn of worden en niet in staat zijn te werken geldt het volgende:

U mag geen werkzaamheden uitvoeren, sporten of acties uitvoeren die uw genezing kunnen belemmeren. Doet u dit toch, dan kan de directie doorbetaling van uw salaris weigeren.

Zo mogelijk zal de werkgever in overleg en met toestemming van de bedrijfsarts trachten aangepast werk aan te bieden. Dit werk zal zodanig zijn dat dit het genezingsproces niet nadelig beïnvloedt. Het doel is het arbeidsproces weer zo snel mogelijk te kunnen oppakken. Zodra u hiertoe in staat bent dient u het werk weer te hervatten. U hoeft daar geen speciale opdracht voor af te wachten. Melding van werkhervatting dient zo snel mogelijk, in ieder geval vóór 10.00 uur, te worden doorgegeven aan de Planning. De leidinggevende zal, afhankelijk van uw ziektebeeld en duur van het ziekteverzuim, contact met u houden en geïnteresseerd zijn in het verloop van uw ziekte.

In het kader van het re-integratietraject bij ziekte kan de Arbo-dienst aangepaste werkzaamheden met u afspreken dan wel arbeidstherapie boven de sterkte.

### **Boven de sterkte**

Na een periode van ziekte kan de Arbo-dienst met u afspreken dat de eigen werkzaamheden worden hervat boven de sterkte. De Arbo-dienst kan hiertoe besluiten wanneer er onvoldoende zekerheid bestaat m.b.t. de herstelmogelijkheden. Wanneer de arbeidstherapie goed verloopt kan de Arbo-dienst besluiten uw werkbelasting uit te breiden en/of uw inzet te wijzigen. Bij uitval en/of staking van uw werkzaamheden boven de sterkte dient u zich hiervoor (wederom) ziek te melden conform de bestaande procedure. Wanneer u ingedeeld bent boven de sterkte zal dat altijd plaatsvinden in uw eigen functie.

Uw inzet is als zodanig niet opgenomen in de operationele planning. Dagen gewerkt boven de sterkte tellen niet mee in de winstdelingsregeling.

### **Aangepast werk**

De Arbo-dienst kan in het kader van re-integratie met u afspreken dat u aangepast zal werken al dan niet in eigen functie. Zodra er redelijke zekerheid is waartoe u in staat bent kan de Arbo-dienst aangeven dat u aangepast werk dient te verrichten. Daarbij zal de Arbo-dienst vooral kijken naar de belasting qua tijd (een taak, om de dag enz.). Functie-indeling kan plaatsvinden in de eigen functie; echter andere functies/locaties blijven tot de mogelijkheden behoren.

### **Eigen functie**

Wanneer u in uw eigen functie wordt ingedeeld zal u aanspraak kunnen maken op uw rooster, dan wel opgaaf. Uw inzet wordt opgenomen in de operationele planning. Diensten gewerkt in aangepaste vorm in de eigen functie worden meegeteld in de winstdelingsregeling.

### **Andere functie**

Aangepast werk in andere functies worden voornamelijk van maandag tot en met vrijdag in dagdienst verricht. Men dient zich dan ook hiervoor te melden ongeacht het te volgen rooster, dan wel opgaaf. Uw inzet is niet opgenomen in de operationele planning. Diensten gewerkt in aangepaste vorm anders dan de eigen functie worden niet meegeteld in de winstdelingsregeling.



Combinaties van het bovenstaande leiden tot voorwaarden dienovereenkomstig. De wetgever heeft bepaald dat tegenover de betalingsplicht bij ziekte het recht op arbeid in aangepaste vorm bestaat. Derhalve zal in nauw overleg met de Arbo-dienst worden bepaald wat redelijkerwijs van u verlangd mag worden. De inzet is dan niet vrijblijvend; het vrij nemen is niet anders dan bij regulier werk. De directie behoudt zich het recht voor af te wijken van het advies van de Arbo-dienst (niet medisch inhoudelijk).

## **BIJLAGE III Varia**

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van Unilash B.V. te Rotterdam.

---

### **Winstdelingsregeling**

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

### **Premiespaarregeling**

Unilash B.V. stelt met ingang van 1997 per werknemer in principe een bedrag van € 136 voor een feestdaggeschenk ter beschikking. De regeling is intern nader uitgewerkt.

### **Ouderenbeleid**

Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen een voor Unilash B.V. passend ouderenbeleid voeren.

### **Onderzoek O&O fonds**

Momenteel heeft Unilash B.V. geen duidelijk beeld bij de doelstellingen, mogelijkheden en voordelen / nadelen van een O & O fonds. Unilash B.V. is bereid om de looptijd van deze cao te gebruiken om de doelstellingen, mogelijkheden, voor- en nadelen en visie te onderzoeken, waarbij op voorhand voor Unilash B.V. vaststaat dat het aanvragen van ESF subsidies geen deel kan uitmaken van de doelstellingen van een dergelijk O & O fonds en dat eventuele financiële bijdragen van Unilash B.V. aan een dergelijk fonds uitsluitend ten goede kunnen komen aan (de werknemers van) Unilash B.V.

### **Uitvoering praktijkdeel vakopleiding sjourwerk**

Het praktijkdeel van de vakopleiding voor het sjourwerk kan uitsluitend plaatsvinden bij sjourbedrijven, die daadwerkelijk sjourwerk uitvoeren.

## BIJLAGE IV Onderhandelingsresultaat CAO Unilash 2024

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van Unilash B.V. te Rotterdam.

Rotterdam, 9 februari 2024



### ONDERHANDELINGSRESULTAAT UNILASH CAO BEREIKT!

Beste leden,

Op 8 februari 2024 heeft FNV Havens met de directie van Unilash een onderhandelingsresultaat bereikt.

Wij zijn verheugd dat er een resultaat ligt waarin inkomenszekerheid en werkzekerheid geborgd is. Tegen de achtergrond van de huidige politieke situatie in de wereld met een oorlog in de Oekraïne en in Gaza worden voorspellingen allemaal onzekerder. De economie in de wereld en dus ook in Europa krijgt of heeft daar last van.

Gelukkig voor onze leden in de havensector hebben wij een beleid van koopkrachtbehoud via het systeem van de automatische prijscompensatie.

Hier is ook rekening mee gehouden bij de totstandkoming van dit onderhandelingsresultaat. Vanuit de referentieperiode oktober 2021 – oktober 2022 zijn de salarissen per 1 januari 2023 met 16,93% verhoogd. De referentieperiode oktober 2022 – oktober 2023 kende een negatief inflatiecijfer. Daarom worden de salarissen per 1 januari 2024 met - 1,989% verlaagd.

Maar omdat er nu wordt afgesproken dat per 1 januari 2024 er ook een reiskostenregeling gaat gelden gaan de werknemers er per 1 januari 2024 toch netto erop vooruit.

#### De volgende afspraken zijn gemaakt:

- De APC wordt ieder jaar per 1 januari verwerkt in de salarissen en in geld uitgedrukte toeslagen;
- CAO voor 3 jaar. Dus van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026;
- Salarissen worden per 1-1-2024 verlaagd met 1,989%;
- Per 1-1-2024 wordt de reiskostenregeling die Van Veelen hanteert ook bij Unilash ingevoerd.
  - 11 - 15 km netto per maand € 105,-
  - 16 - 20 km netto per maand € 131,-
  - 21 km of meer netto per maand € 170,-
- De telefoonvergoeding wordt verhoogd naar 25 euro netto.

Indien de regeling in de sector CAO Houtverwerkende industrie wordt aangepast zal Unilash dit volgen.

- Per 1-4 -2025 een initiële loonsverhoging van 1,5%;
- Per 1-4-2026 een initiële loonsverhoging van 1%;
- Restant van ATV-dagen worden pas snipperdagen vanaf 1 april in het volgende jaar.
- De Maple Group functieprofielen, het -rollenmodel en het -loonhuis worden opgenomen in het CAO

Verder gaan we de CAO redactioneel opschonen zodat het weer up to date is en leesbaar is.

Zodra de volledige tekst van het onderhandelingsresultaat beschikbaar is zal FNV Havens een schriftelijke ledenraadpleging gaan houden conform het Havenreferendum Statuut.

Er zijn nog een aantal werknemers geen lid van FNV Havens. Met dit onderhandelingsresultaat in de hand is er toch geen reden om niet lid te zijn van FNV Havens. Dus meld je aan.

Met vriendelijke groet,

Niek Stam – bestuurder FNV Havens

Ook namens Rob en Stefan