

#297508

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers

in dienst van

**European Bulk Services (E.B.S.) B.V.**

1 juli 2009 tot en met 31 december 2011

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'S' followed by a large 'R' and a smaller 'R'.

Copyright

© 2010 CAO-PARTIJEN EN AWWN

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 alsmede van AWWN te Haarlem.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the bottom right corner of the page.

**Inhoudsopgave:**

ARTIKEL 1:	DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING DER OVEREENKOMST .....	6
ARTIKEL 2:	VASTSTELLEN DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN .....	6
ARTIKEL 3:	AANVULLINGEN EN WIJZIGINGEN DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN .....	6
ARTIKEL 4:	BUITENGEWONE VERANDERINGEN IN DE ALGEMEEN SOCIAAL-ECONOMISCHE VERHOUDINGEN .....	6
ARTIKEL 5:	REORGANISATIE VAN PARTIJEN .....	6
ARTIKEL 6:	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER .....	6
ARTIKEL 7:	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS .....	7
ARTIKEL 8:	MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN .....	7
ARTIKEL 9:	INDIENING VAN KLACHT BIJ HET PERMANENT SCHEIDSGERECHT .....	7
ARTIKEL 10:	PERMANENT SCHEIDSGERECHT .....	7
ARTIKEL 11:	SCHOLING, VORMING EN VOORLICHTING .....	8
ARTIKEL 12:	ORGANISATIEVERLOF .....	8
ARTIKEL 13:	VAKBEWEGING EN ONDERNEMING .....	8
ARTIKEL 14:	HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT .....	9
ARTIKEL 15:	VEILIGHEID .....	10
ARTIKEL 16:	UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID/ARBEIDSPLAATSEN .....	10
ARTIKEL 17:	FUSIES EN REORGANISATIES .....	11
ARTIKEL 18:	WERKGEVERSBIJDRAGE IN HET AANVULLENDE PAKKET VAN DE ZORGVERZEKERING .....	11
ARTIKEL 19:	ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	12
ARTIKEL 20:	PENSIOENVOORZIENING TEN BEHOEVE VAN DE OPERATIONELE WERKNEMERS .....	13
ARTIKEL 20A:	HET BEDRIJFSTAKFONDS (STIVU) .....	14
ARTIKEL 21:	UITKERING BIJ OVERLIJDEN .....	15
ARTIKEL 22:	FORMEEL ONTSLAG NA 2 JAAR ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	15
ARTIKEL 23:	EINDE DIENSTVERBAND .....	15
ARTIKEL 24:	EXTRA VRIJE DAGEN VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS .....	15
ARTIKEL 25:	FEESTDAGEN .....	15
ARTIKEL 26:	INKOMEN .....	16
ARTIKEL 27:	DEFINITIES .....	17
ARTIKEL 28:	ARBEIDSDUUR, AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DE WERKZAAMHEDEN .....	17
ARTIKEL 29:	SCHAFT EN VERSCHUIVING VAN DE SCHAFT .....	19
ARTIKEL 30:	VERLENGING VAN DE ARBEIDSTIJD, WAARVOOR BETALING VAN OVERWERK VERSCHULDIGD IS .....	19
ARTIKEL 31:	AFWIJKENDE REGELINGEN .....	20
ARTIKEL 32:	VAKANTIEREGELING .....	20
ARTIKEL 33:	EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND .....	22
ARTIKEL 34:	VAKANTIETOESLAG .....	22
ARTIKEL 35:	KERSTUITKERING .....	23
ARTIKEL 36:	KORT VERZUIM .....	23
ARTIKEL 37:	ONBETAALD VERLOF .....	24
ARTIKEL 38:	OPZEGGINGSTERMIJN .....	24
ARTIKEL 39:	BETALINGEN .....	24
ARTIKEL 40:	AFBOUWREGELING SCHEMATOESLAG .....	25
ARTIKEL 41:	SALARISSEN EN TOESLAGEN VOOR WERKNEMERS JONGER DAN 21 JAAR .....	26
ARTIKEL 42:	PLOEGSTERKTE .....	27
ARTIKEL 43:	VERHOOGD TAAKLOON .....	27
ARTIKEL 44:	VERSTREKKINGEN .....	27
ARTIKEL 45:	REGELINGEN VOOR OUDERE WERKNEMERS .....	27
BIJLAGE I:	GEDRAGSCODE INHUUR DERDEN .....	30
BIJLAGE II A:	FUNCTIEOPBOUW .....	32
BIJLAGE II B:	FUNCTIEBESCHRIJVINGEN .....	35
BIJLAGE III:	SALARISOPBOUW .....	36

BIJLAGE IV:	TIJD-VOOR-TIJD REGELINGEN .....	37
BIJLAGE V:	TECHNOLOGIE-PROTOCOL .....	38
BIJLAGE VI:	VERVOERSREGELINGEN .....	40
BIJLAGE VII:	SPECIFIEKE ARTIKELN PORTIERS EN BEWAKINGSPERSONEEL .....	41
BIJLAGE VIII:	OVERIGE AFSPRAKEN .....	44
BIJLAGE IX:	PROTOCOL.....	45





De ondergetekenden:

I.  
European Bulk Services B.V., gevestigd te Rotterdam,

ter ene zijde

en

II.  
a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,  
b. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor werknemers in dienst van European Bulk Services (E.B.S.) B.V. te zijn overeengekomen:



**Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst**

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2011.

De overeenkomst kan door ondergetekende onder I zowel als door ondergetekenden onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief. Ook kan de CAO worden opgezegd via e mail, de verzender dient dan een ontvangst en leesbevestiging te vragen en de ontvanger die deze te beantwoorden.

**Artikel 2: Vaststellen der loon- en arbeidsvoorwaarden**

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers, werkzaam binnen EBS in het havengebied van Rotterdam, zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze akte en – overeenkomstig het in artikel 3 bepaalde – alsnog aan deze akte te hechten bijlagen, na door partijen te zijn gewaarmerkt.

**Artikel 3: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden**

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

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij algemeen overleg van de in deze akte genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

**Artikel 4: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen**

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering is zowel partij genoemd onder I als partijen genoemd onder II gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien een maand nadat deze voorstellen door één der partijen schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van 1 maand op te zeggen.

**Artikel 5: Reorganisatie van partijen**

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen, keuren ondergetekenden onder I en II 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 rechtspers(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

**Artikel 6: Verplichtingen van de werkgever**

De ondergetekende onder I verbindt zich tegenover de ondergetekenden onder II haar personeel op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten, dan de in artikel 2 genoemde.

EBS zal uitsluitend werknemers in vaste dienst van de onderneming nemen, dan wel met vooraf gekregen toestemming van partijen andere werknemers in hun bedrijf tewerkstellen (bijlage I).

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

**Artikel 7:        *Verplichtingen van de werknemers***

De ondergetekenden onder II verbinden zich tegenover de ondergetekende onder I dat werknemers in dienst van EBS voor het verrichten van arbeid aan hun werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in artikel 2 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij die werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

De ondergetekenden onder II verbinden zich, dat hun leden geen werkzaamheden in loondienst van derden zullen verrichten dan met schriftelijke toestemming van hun werkgever.

**Artikel 8:        *Minnelijke oplossing van geschillen***

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

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

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

In geval sprake is van behandeling van een klacht in paritair verband treedt bovengenoemde termijn niet in werking.

**Artikel 9:        *Indiening van klacht bij het permanent scheidsgerecht***

Indien na verloop van twee maanden na ontvangst door het scheidsgerecht voor de haven van de schriftelijke klacht als bedoeld in het voorgaand artikel geen overeenstemming tussen partijen is verkregen, heeft de partij, welke de klacht aanhangig heeft gemaakt of welke lid de klacht aanhangig heeft doen maken, binnen een maand nadien het recht deze ter afdoening te brengen voor het in artikel 10 genoemd scheidsgerecht of voor de bevoegde rechter. Inschakeling van het scheidsgerecht heeft uitsluiting van de bevoegde rechter tot gevolg en omgekeerd.

Ontslagzaken behoren tot de competentie van de gewone rechter.

**Artikel 10:      *Permanent scheidsgerecht***

Alle geschillen, ook die welke door één der contracterende partijen als zodanig worden beschouwd, welke uit de toepassing of uitlegging van deze overeenkomst of de daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden tussen partijen onderling en/of één of meer harer leden voortvloeien en waarover deze niet op de in artikel 8 omschreven wijze tot overeenstemming zijn gekomen, kunnen worden beslist door een vast scheidsgerecht.

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

De benoemingsprocedure van de scheidsrechters is in dit reglement vastgelegd.

De leden van het scheidsgerecht zullen als goede mannen/vrouwen naar billijkheid rechtspreken.

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

**Artikel 11: Scholing, vorming en voorlichting**

Over de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2011 zal voor scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers in de haven door de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom aan de vakorganisaties worden afgedragen.

**Artikel 12: Organisatieverlof**

1. Aan een werknemer, die lid is van één der werknemersorganisaties, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hier onder 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<sup>1</sup> 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 op een normale werkdag zou hebben ontvangen.

**Artikel 13: Vakbeweging en onderneming**

- a. De bedrijven, waarop de haven-CAO's van toepassing zijn, zullen de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bonden.
- b. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- c. Werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende bonden; 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 de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- d. Werkgever is bereid 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) vakbondsafdelinglid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam is (zijn).

---

<sup>1</sup> De hoogte van de vergoeding voor 2010 bedraagt € 253,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.



**Artikel 14: Hoofdpijnen sociaal statuut**

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

- a Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- b Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemer in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming zijn invloed uit te oefenen.
- c Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
  - 1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
  - 2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie voor nieuwe werknemers;
  - 3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
  - 4. het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten, welke onder supervisie staan van de Vakopleiding Transport en Logistiek. EBS zal een opleidingsplan vaststellen en dit met de vakorganisaties, die betrokken zijn bij de CAO, bespreken. Opleidingen die mede in het belang zijn van het bedrijf en met instemming of op verzoek van het bedrijf plaatsvinden, zullen in principe in bedrijfstijd kunnen worden gevolgd.
  - 5. het bevorderen van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers met ondersteuning van een Arbodienst en op basis van het ter zake bepaalde in de Arbo-wet.
- e 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 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.

- f 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 O.R., ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

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

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

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

- g 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 O.R. bovenstaande doelstellingen nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

- h 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 15: Veiligheid**

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

Hij is gehouden desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen welke mogelijkerwijs de veiligheid, de gezondheid, het 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.

### **Artikel 16: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen**

1. Halfjaarlijks zullen aan de ondernemingsraad gegevens worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
2. De ondernemingsraad zal worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen, die in dat verband genomen zullen worden.
3. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen, ontslag 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 tevoren worden geïnformeerd, opdat daadwerkelijk overleg hierover mogelijk is.

4. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal – mede op basis van adviezen van de Arbodienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
5. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI's). In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.



EBS zal bij haar aanstellingsbeleid na toepassing van haar interne selectieprocedure, voorrang verlenen aan geschikte kandidaten uit andere sectoren uit de haven boven derden. Dit laatste onder voorwaarde dat deze categorie voldoet aan de selectiecriteria van het bedrijf.

6. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
7. EBS zal zich conformeren aan tussen partijen in het kader van de gehele haven te treffen regelingen betreffende oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek.

Partijen bij deze CAO verklaren zich bereid overleg te plegen over de huidige en toekomstige werkgelegenheid op basis van een bij de aanvang van de CAO door de werkgever te verstrekken overzicht van de bestaande functies, het aantal werknemers per functie, alsmede de verdeling daarvan over de diverse arbeidstijdensystemen.

Partijen erkennen dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald.

Bij bovengenoemd overleg over de werkgelegenheid zullen werkgever en vakorganisaties alles doen wat in hun vermogen ligt om in geval van wijzigingen in de organisatie, die van invloed zijn op de werkgelegenheid, hierover tot overeenstemming te komen.

Beide partijen erkennen dat voor het welslagen van wijzigingen in de arbeidsorganisatie als vermeld in de 1<sup>e</sup> alinea een dergelijke overeenstemming voorwaarde is.

8. Eenmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld EBS te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.
9. EBS zal (mede) concreet inhoud geven aan hetgeen is gesteld in de leden 8 en 9 voornoemd door het opstarten van zogenaamd vernieuwingsoverleg. Het bedrijf zal de vakorganisaties hiertoe uitnodigen.
10. Werkgelegenheidgarantie  
Wanneer gedurende de resterende looptijd van deze cao (tot en met 31 december 2011) om economische reden overgegaan moeten worden tot het beëindigen of niet verlengen van het dienstverband, dan zullen deze medewerkers als eerste weer worden aangenomen op het moment dat er vacatures vervuld moeten worden, mits er een voldoende match is tussen de vaardigheden van de werknemer en de vereiste vaardigheden voor de functievervulling waarbij leeftijd geen selectie criterium is.

#### **Artikel 17: Fusies en reorganisaties**

Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

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

#### **Artikel 18: Werkgeversbijdrage in het aanvullende pakket van de zorgverzekering**

Gedurende looptijd van deze CAO ( 1 juli 2009 tot en met 31 december 2011) is een werkgeversbijdrage in het aanvullend pakket van de zorgverzekering van toepassing. De werkgeversbijdrage is € 11,= per maand.

**Artikel 19: Arbeidsongeschiktheid**

1) Salaris bij arbeidsongeschiktheid

Gedurende de periode waarover, vanwege arbeidsongeschiktheid, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, wordt het maandinkomen geheel of gedeeltelijk doorbetaald, mits de medewerker handelt in overeenstemming met de voorschriften van werkgever zoals vastgesteld in het verzuimprotocol. Deze doorbetaling van het maandinkomen betreft, bij een onafgebroken periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid, maximaal een periode van 104 weken. De hoogte van de doorbetaling is overeenkomstig onderstaand schema:

Schema A

Duur Arbeidsongeschiktheid	Hoogte doorbetaling in % van het maandinkomen tijdens volledige of gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheid	Hoogte doorbetaling in % van het maandinkomen bij voldoen aan re-integratie verplichtingen door medewerker tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Eerste 52 weken	100	100
van week 53 t/m 104	70	70 plus 15

2) Re-integratie in oorspronkelijke functie

Op het moment waarop de medewerker zijn re-integratie traject heeft afgerond, door volledige hervatting in zijn oorspronkelijke functie en dienstrooster, eindigt de doorbetaling, genoemd in punt 1. Vanaf dit moment wordt het maandinkomen betaald dat bij de betreffende functie hoort.

3) Re-integratie in andere of aangepaste functie

Indien de medewerker, na afronding van zijn re-integratie traject, zijn werkzaamheden hervat in een andere of aangepaste functie wordt het maandinkomen betaald dat bij de nieuwe functie en bij het dienstrooster hoort, waarin betreffende medewerker werkzaam is. Het maandinkomen zal dan in de betreffende perioden worden aangevuld tot het niveau genoemd in schema A of B.

4) Externe re-integratie buiten EBS

Indien een medewerker extern wordt gere-integreerd, wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Indien dit vaste dienstverband niet of niet direct aan medewerker wordt aangeboden, dan kan externe re-integratie plaats vinden op basis van een tijdelijk dienstverband, of op basis van detachering. Een dergelijke detachering heeft een tijdelijk karakter en kan worden voortgezet voor maximaal een half jaar. De detachering eindigt zodra een vast dienstverband wordt overeengekomen.

5) Maandinkomen na 104 weken arbeidsongeschiktheid

Indien na twee jaar doorbetaling, zoals vastgelegd in schema A, het totale maandinkomen inclusief alle overige inkomsten van medewerker die voortkomen uit zijn oorspronkelijke functie<sup>2</sup>, lager is dan het op dat moment volgens onderstaand schema B geldende percentage, dan ontvangt medewerker een aanvulling op dit totale maandinkomen tot maximaal dit percentage van het oorspronkelijke maandinkomen, zoals aangegeven in dit schema. Het totaal maandinkomen plus aanvulling zal samen nooit meer zijn dan genoemd percentage.

Indien de medewerker verzuimt om, voor zover van toepassing, een (gedeeltelijke) WW-uitkering aan te vragen, of de medewerker heeft geen WIA/WGA-hiaat verzekering afgesloten, dan zal het hierboven genoemde totale maandinkomen worden vastgesteld alsof de betreffende WW-uitkering wel is toegekend en de WIA/WGA-hiaat verzekering tot uitkering is gekomen. Een eventuele korting of verlaging van een (wettelijke) uitkering die door toedoen van de medewerker is veroorzaakt wordt niet gecompenseerd door werkgever.

2

Hiermee worden bedoeld alle wettelijke uitkeringen, arbeidsongeschiktheidspensioen, inkomen uit arbeid en uitkeringen uit hoofde van een WIA/WGA-hiaat of WAO-hiaatverzekering.

Schema B

Duur Arbeidsongeschiktheid	Indien totaal maandinkomen, incl. alle overige inkomsten, lager is dan onderstaand % van het oorspronkelijke maandinkomen, wordt een aanvulling toegekend.	Maximale aanvulling op het totaal maandinkomen, incl. alle overige inkomsten. Onderstaande cijfers zijn een % van het oorspronkelijke bruto maandinkomen.
van week 105 t/m 156	80	tot maximaal 10
van week 157 t/m 208	80	tot maximaal 10
van week 209 t/m 260	75	tot maximaal 5
van week 261 t/m 312	niet van toepassing	geen aanvulling door werkgever

6) Basis maandinkomen bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WGA/IVA

Voor zowel volledig als gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers geldt het volgende.

Indien na afloop van de wettelijk loondoorbetalingverplichting de WGA of IVA uitkering later ingaat krachtens een, door het UWV, opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever het totaal maandinkomen, inclusief alle overige inkomsten, aanvullen tot een percentage van het oorspronkelijk maandinkomen zoals vastgelegd in schema B.

7) Stopzetten doorbetaling tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of re-integratie

Werkgever kan de doorbetaling of aanvulling, zoals vastgelegd in schema A en B weigeren of stop zetten, indien de betreffende medewerker de voorschriften van werkgever of van het uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen Arbodienst en een re-integratiebedrijf) niet naleeft. Werkgever zal, voordat hij hiertoe overgaat, de betreffende medewerker horen. Argumenten

van de medewerker zullen in het besluit van werkgever naar redelijkheid en billijkheid worden meegewogen.

8) WIA/WGA-hiaat verzekering

Werkgever biedt aan alle medewerkers de mogelijkheid om via werkgever een WIA/WGA-hiaat verzekering af te sluiten. De premie wordt, via de salarisafrekening, betaald door de medewerkers.

9) Inspanningsverplichting re-integratie werkgever en werknemer

Werkgever voert een gedegen en up-to-date verzuimbeleid. Een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in het belang van medewerker als van de werkgever. Werkgever en medewerkers verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie na te leven. Zowel werkgever als medewerker nemen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid voor alle re-integratie activiteiten.

Werkgever zal, in het geval een werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, er naar streven dat hij zijn verdien capaciteit kan blijven benutten binnen of buiten de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel re-integratie in een andere functie of met een ander takenpakket.

Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratietraject buiten de onderneming worden gestart. Eventueel met behulp van een re-integratiebedrijf.

**Artikel 20: Pensioenvoorziening ten behoeve van de operationele werknemers**

**PENSIOENVOORZIENING**

A. Voor werknemers die in of na 1997 in dienst treden geldt de standaardpensioenregeling met pensioenrichtdatum 65 jaar, zoals omschreven in het pensioenreglement A van OPTAS Pensioenen N.V. Pensioenreglement A is ook van toepassing op werknemers die in 1997 reeds in dienst waren, maar op grond van hun leeftijd nog niet als deelnemer waren opgenomen.

De premie bedraagt 8% van de pensioengrondslag (vaste jaarloon verminderd met de franchise) en wordt betaald door de werkgever.

De deelname aan aanvullende pensioenproducten zoals vervroeging bepaalt de werknemer zelf. De daaraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werknemer.

- B. Voor werknemers geboren in de periode 1 januari 1950 tot en met 31 december 1976, die op 31 december 1997 deelnemer waren in het PVH en niet vallen onder pensioenreglement A geldt het pensioenreglement B van OPTAS Pensioenen N.V. met pensioenrichtdatum 61 jaar zoals dat van kracht is met ingang van 1 januari 2004.

De pensioenregeling is per 1 januari 2004 aangepast. Pensioenrichtleeftijd is 61 jaar geworden met een ambitieniveau van 70% bruto (basis is het jaar 2002) en een pensioen met ingang van 65 jaar met een ambitieniveau van 60% bruto. De aan de aanpassing verbonden extra premie (startjaar 2004 € 23.246,-- per jaar) wordt gedragen door de werkgever.

De standaardpremie bedraagt exclusief eventuele individuele reparatiepremie 13,92% van de pensioengrondslag. Van de totale premie wordt 5,39% van de pensioengrondslag betaald door de werknemer.

Werknemer kan in overleg met werkgever kiezen voor een latere datum dan de pensioenrichtleeftijd. Werknemer moet dit voor het bereiken van de 60-jarige leeftijd kenbaar maken.

- C. Voor werknemers geboren in de periode 1 januari 1942 tot en met 31 december 1949, die tenminste vanaf 1 januari 1993 onafgebroken deelnemer zijn geweest in het PVH geldt het pensioenreglement C van OPTAS Pensioenen N.V. met pensioenrichtdatum 65 jaar.

De hoogte pensioenuitkering bij 65 jaar zal gebaseerd zijn op de alsdan opgebouwde rechten in de oude en herziene PVH regeling.

De premie bedraagt 17,28% van pensioengrondslag 1, waarbij 6,31% voor rekening van de werknemer is en bedraagt 9,59% van de pensioengrondslag 2, waarbij 3,5% voor rekening van de werknemer is.

Onderdeel van de pensioenregeling is een Tijdelijk Overbruggings Pensioen (TOP) voor op 1 januari 1998 actieve werknemers, die tenminste vanaf 1 januari 1993 deelnamen aan het PVH. TOP voorziet in een tijdelijke pensioenuitkering voor de periode vanaf 60 jaar tot 65 jaar. Wanneer de werknemer in aanmerking komt voor TOP, vindt er vanaf 60 jaar geen pensioenopbouw meer plaats.

- D. Werknemer ontvangt jaarlijks van de pensioenverzekeraar een persoonlijk pensioenoverzicht met de alsdan opgebouwde aanspraken.  
De opgebouwde aanspraken worden door de pensioenverzekeraar periodiek getoetst aan de hand van de fiscale opvattingen ten aanzien van pensioen.
- E. Onder vast jaarinkomen wordt verstaan 12 maandsalarissen vermeerderd met de van toepassingen zijnde schematoeslag en de vakantietoeslag.

#### **Artikel 20A: Het bedrijfstakfonds (STIVU)**

Vanuit een door de bedrijfstak te vormen fonds zal 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<sup>3</sup>.

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<sup>2</sup>.

---

<sup>3</sup> Onder gegarandeerd jaarinkomen wordt in dit verband verstaan: 12 maal het basismaandsalaris, de schematoeslag, de vakantietoeslag en eventuele andere toegelaten vaste loonbestanddelen (een en ander conform het reglement van de Stichting Vervroegde Uittreding Zeehavens 42/49 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<sup>3</sup>  
Werknemer: 1% van het gegarandeerde jaarinkomen<sup>3</sup>.

#### **Artikel 21: Uitkering bij overlijden**

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

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

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

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

#### **Artikel 22: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid**

Het dienstverband met de werknemer, die één jaar ziekengeld heeft genoten, blijft na deze tijd nog gedurende een vol jaar bestaan.

Indien ook deze laatste periode voorbij is, kan het dienstverband worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

#### **Artikel 23: Einde dienstverband**

Tenzij reeds eerder om andere redenen beëindigd (onder andere bij aanvang van deelneming aan de vervroegde uittredingsregeling voor 62- tot en met 64-jarigen), eindigt het dienstverband van de werknemer zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Ongeachte de duur van het dienstverband dient een opzeggingstermijn van minimaal 1 maand in acht te worden genomen.

#### **Artikel 24: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers**

Aan jeugdige werknemers worden tot aan het moment van opkomst in militaire dienst, doch in elk geval zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel 32, lid 2 bedoelde dagen nog 3 extra vrije dagen per volledig vakantiejaar toegekend.

Aan deze dagen kan door de werkgever een afzonderlijk bestemming worden gegeven, wanneer hiermede de algemene ontwikkeling van de werknemer wordt bevorderd.

#### **Artikel 25: Feestdagen**

- a. Indien op officiële feestdagen gewerkt wordt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijndeling, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden zoals genoemd in artikel 28 en 29.

Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

- b. De feestdagen zijn:  
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  
Koninginnedag (30 april)  
Bevrijdingsdag (5 mei; 1x per 5 jaar, ingaande 1990).

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

Arbeid op deze dagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid.

In principe is de werknemer, ingedeeld in de avondploeg op de dag voorafgaande aan de feestdag, niet verplicht op te komen.

Bij werknemers werkzaam in de avonddienst, die snipperen c.q. vakantie hebben in de week waarin de feestdag valt, wordt geen snipper- c.q. vakantiedag afgeschreven voor de avond voorafgaande aan die feestdag.

## **Artikel 26:     Inkomen**

### *Prijsindexering*

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleid toeslagen op respectievelijk 1 januari (peildatum 31 oktober voorafgaand) en 1 juli (peildatum 30 april voorafgaand) van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S.-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid, reeks 2006). Bij toekomstige overgangen naar een nieuwe reeks zal deze steeds per 1 juli van kracht worden.

Wanneer de aanpassing negatief is zal deze niet worden toegepast en in mindering worden gebracht op toekomstige verhogingen..

Bij de toepassing van deze prijsindexeringregeling wordt steeds van de voorlopige C.B.S.-consumentenprijsindex voor alle huishoudens afgeleid uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

#### *Initieel*

gedurende de looptijd van de cao worden de basismaandsalarissen en de daar vanaf geleide toeslagen als volgt verhoogd:

- 1-1-2010 met 0,5%;
- 1-7-2010 met 0,5%;
- 1-1-2011 met 0,5%;
- 1-7-2011 met 0,5%.

#### *Eenmalige uitkering*

Medewerker ontvangt bij de loon betaling van juli 2010 een eenmalige bruto uitkering van 1% van 12 maanden het maandsalaris vermeerderd met vakantiegeld.



**Artikel 27: Definities**

- 1. basismaandsalaris : het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief de schematoeslag;
- 2. schematoeslag : toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema;
- 3. schemamaandsalaris : basismaandsalaris plus schematoeslag;
- 4. werkschema : een overeengekomen vast patroon van arbeidstijndeling.

**Artikel 28: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden**

Tewerkstelling zal plaatsvinden in één van de navolgende schema's:

1. <u>Dagdienst</u>	<u>Per week</u>
a. Maandag t/m vrijdag 07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
b. Maandag t/m vrijdag 07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
Zaterdag 1 x per 4 weken 07.15 – 15.30 uur	1,94 uur
	-----
	40,69 uur

Bovendien toekenning van 23 ADV-dagen op jaarbasis. Van deze 23 dagen zijn er 7 vrij opneembaar, 8 zullen worden ingeroosterd en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 34,96 uur.

Het rooster voor genoemde 8 dagen vast te stellen in overleg met de O.R.

In de maanden juli en augustus zullen geen ADV-dagen worden ingeroosterd.

De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte.

Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

2. <u>2-ploegendienst (dag-/avonddienst)</u>	<u>Per week</u>
1e week dagdienst maandag t/m vrijdag 07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
2e week avonddienst maandag t/m vrijdag 15.15 – 23.30 uur	38,75 uur
zaterdag 1 x per 4 weken 07.15 – 15.30 uur	7,75 uur
	-----
Per 4 weken	162,75 uur
Gemiddeld per week	40,69 uur

Bovendien toekenning van 23 ADV-dagen op jaarbasis. Van deze 23 dagen zijn er 7 vrij opneembaar, 8 zullen worden ingeroosterd en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,9 uur.

Het rooster voor genoemde 8 dagen vast te stellen in overleg met de O.R.

In de maanden juli en augustus zullen geen ADV-dagen worden ingeroosterd.

De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte.

Bij een langdurige ziekteperiode (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

3-ploegendienst (semicontinudienst)

<u>1<sup>e</sup> week dagdienst</u>		
maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
zaterdag	07.15 – 15.30 uur	7,75 uur
<u>2<sup>e</sup> week nachtdienst</u>		
maandag t/m donderdag	23.15 – 07.30 uur	31,00 uur
vrijdag	23.15 – 07.30 uur	7,75 uur
<u>3<sup>e</sup> week avonddienst</u>		
maandag t/m vrijdag	15.15 – 23.30 uur	38,75 uur
Per 3 weken:		124,00 uur
Eens per 12 weken 1 klosvrije vrijdagnacht en 1 klosvrije zaterdag geeft gemiddeld per week:		40,04 uur

Bovendien toekenning van 24 ADV-dagen op jaarbasis, waarvan 8 dagen ter weekendverbetering worden ingeroosterd. Van de overgebleven dagen zijn er 8 vrij opneembaar, en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen.

De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,08 uur.

De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte.

Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

3.	<u>3 weken dagdienst, 1 week nachtdienst en 1 week avonddienst (3-1-1-dienst)</u>	<u>Per week</u>
	1e en 2e week dagdienst	
	maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur
	3e week dagdienst	38,75 uur
	maandag t/m zaterdag	07.15 – 15.30 uur
	4e week nachtdienst	46,5 uur
	maandag t/m vrijdag	23.15 – 07.30 uur
	5e week avonddienst	38,75 uur
	maandag t/m vrijdag	15.15 – 23.30 uur
		38,75 uur
	Per 5 weken	201,5 uur
	Gemiddeld per week 40,3 uur	40,3 uur

Bovendien toekenning van 23 ADV-dagen op jaarbasis. Van deze 23 dagen zijn er 7 vrij opneembaar, 8 zullen worden ingeroosterd en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,51 uur.

Het rooster voor genoemde 8 dagen vast te stellen in overleg met de O.R.

In de maanden juli en augustus zullen geen ADV-dagen worden ingeroosterd.

De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte.

Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

4. 5-ploegendienst (volcontinudienst)

Per dienst 7,75 uur:

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

Gemiddeld per week 32,55 uur op basis van 4,2 diensten à 7,75 uur. Tewerkstelling geschiedt volgens een in overleg met de O.R. vastgesteld rooster.

Bovendien toekenning van 2, in overleg op te nemen, correctiedagen op jaarbasis.

### Algemeen

1. Iedere werknemer heeft een basislocatie maar kan, met inachtneming van zijn arbeidstijden-systeem, op iedere terminal te werk worden gesteld.
2. Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste schemamaandsalaris begrepen is:  
Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en 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 binnen het bedrijf of delen daarvan (= binnen het havengebied van Rotterdam waar EBS werkzaamheden verricht) bevindt.  
Alle werkzaamheden worden derhalve "draaiend" overgegeven. Dit is mogelijk gemaakt doordat in de werkschema's sprake is van een overlap van 15 minuten.
3. Reis- en vaartijden  
Bij tewerkstelling dienen de reis- en vaartijden en aan de werkzaamheden verbonden voorbereidende werkzaamheden zodanig te zijn geregeld, dat op de officiële begintijden productie kan worden gedraaid, terwijl aan het einde van de arbeidstijden eventuele bijkomende werkzaamheden dienen te worden verricht.
4. Afwijkende regelingen  
Op verzoek van de bedrijfsleidingen van EBS zal er rekening mee moeten worden gehouden, dat vooralsnog één ploeg zich in het weekend beschikbaar dient te houden voor het verrichten van werkzaamheden, die noodzakelijk zijn om de benodigde apparaten bij aanvang van de nieuwe werkzaamheden beschikbaar te hebben.

De realisering hiervan intern te regelen.

### **Artikel 29:      *Schaft en verschuiving van de schaft***

Er wordt een ½ uur geschaft. De schafttijden zijn gelegen tussen:

- 11.30 uur – 12.30 uur      (dagdienst)
- 03.30 uur – 04.30 uur      (nachtdienst)
- 19.30 uur – 20.30 uur      (avonddienst)

Er wordt geschaft aan het einde van de eerste taak, dat wil zeggen 4¼ uur na aanvang arbeidstijd. Structurele uitzonderingen hierop zijn echter mogelijk.

Indien wordt afgeweken van het gebruikelijke schafttijdstip, zal hiervan aan desbetreffende werknemer(s) mededeling worden gedaan minimaal 30 minuten voor dat tijdstip (respectievelijk 11.00 uur, 03.00 uur en 19.00 uur).

### **Artikel 30:      *Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is***

1. Tegen overwerkbetaling is de werkgever bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst gedurende 2 keren per week met ten hoogste 1½ uur te verlengen, voorzover binnen die tijd afwerken mogelijk is voor een op vertrek liggend zeeschip.
2. Tegen betaling van het overwerk tarief is de werkgever bevoegd de arbeidsduur per etmaal, respectievelijk per dienst, twee keer per week met 1½ uur te verlengen voor het werkplaatspersoneel.
3. De werkgever is bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst voor en/of na de officiële arbeidstijd – met uitzondering van de maandagochtend en met uitzondering van de ochtend na een officiële feestdag zoals bedoeld in artikel 25, lid b – met ten hoogste 1 uur te verlengen voor werknemers belast met:  
het openen en dichtleggen der luiken;  
het gereedmaken en/of vervoeren van de voor de werkzaamheden benodigde materialen.



4. De werkgever is bevoegd na het gereedkomen c.q. afwerken van het op vertrek liggende zeeschip de arbeidsduur per dienst met ten hoogste 1 uur te verlengen voor werknemers belast met het afbreken en/of verhalen en afmeren van de laad- en losapparatuur naar de dichtstbijzijnde mogelijke ligplaats.
5. Rekening houdende met het gestelde in lid 1 tot en met 4 dient de dagelijks arbeidsduur van 9½ uur niet te worden overschreden, behalve in die gevallen, dat de werkzaamheden vermeld in lid 2 en 3 verband houden met een op vertrek liggend zeeschip.

In dit geval dient te worden uitgegaan van een arbeidsduur van maximaal 10 uur per etmaal, terwijl vergunning van de Inspectie van de Havenarbeid is vereist, wanneer de arbeidsduur van 10 uur per etmaal wordt overschreden.

6. In geval van verplicht afwerken wordt de werknemer hiervoor uiterlijk 2 uur voor het einde van de shift besteld.  
Indien het bestellen wordt ingetrokken binnen 2 uur voor het einde van de shift, dan wordt 1½ uur betaald.
7. In geval van vrijwillig afwerken wordt de werknemer hiervoor uiterlijk 2 uur voor het einde van de shift besteld.

Indien het bestellen wordt ingetrokken binnen 2 uur voor het einde van de shift, dan wordt 1 taak betaald.

De werknemer wordt niet, tenzij op basis van vrijwilligheid, ingezet voor andere werkzaamheden dan waarvoor hij is besteld. De werkzaamheden waarvoor de werknemer is besteld kunnen worden uitgevoerd op ieder werkobject binnen het bedrijf.

8. In verband met het specialistische karakter van de werkzaamheden kunnen, in geval van calamiteiten, personeelsleden worden opgeroepen. In voorkomende gevallen zal hiervan achteraf melding worden gedaan aan de ondernemingsraad.
9. Voor zover er sprake is van mogelijkheden tot opname van tijdvoortijd, wordt verwezen naar bijlage IV van de CAO.

### **Artikel 31: Afwijkende regelingen**

Bijzondere regelingen voor noodzakelijke werkzaamheden – afwijkend van de in artikel 33 genoemde bepalingen – zijn toegestaan, indien hierover met de ondernemingsraad overeenstemming is bereikt.

### **Artikel 32: Vakantieregeling**

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van het lopende jaar.
2. De werknemer heeft aanspraak op 5 weken vakantie per vol vakantiejaar, hetgeen overeenkomt met 25 dagen, ervan uitgaande dat hij een vol vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest.

Van deze dagen kunnen drie weken achtereenvolgens als vakantie worden opgenomen; de resterende dagen als "snipperdagen".

Voor de werknemers in de

- dagdienst met 1 zaterdag per 4 weken,
- 2-ploegendienst,
- 3-1-1-dienst,
- 3-ploegendienst (semicontinudienst)

geldt bovendien het volgende:

ingeval een zaterdag, waarop had moeten worden gewerkt, in de vakantieperiode valt, dan wordt voor deze zaterdag vrijstelling van arbeid verleend met behoud van betaling met een maximum van één keer per vakantiejaar.

3. Indien de periode, bedoeld onder lid 2, korter is dan een vol vakantiejaar, dan heeft de werknemer recht op vakantie volgens onderstaande schaal, waarbij de verdeling over "vakantiedagen" en "snipperdagen" geschiedt in verhouding 3 : 2.

Aantal dagen waarop aanspraak bestaat bij:	Aantal volle maanden dienstverband in het vakantiejaar											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Alle schema's	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.

- 4.a De "vakantiedagen" zullen volgens een in overleg met de ondernemingsraad op te stellen rooster, doch in elk geval gedurende het lopende vakantiejaar, dienen te worden opgenomen.

Een aaneengesloten vakantie van 3 weken kan in het hoogseizoen worden opgenomen – in principe volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster – indien zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is.

- b Het opnemen van "snipperdagen" geschiedt op dagen – die in overleg tussen werkgever en werknemer zal worden vastgesteld – zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.

Snipperdagen dienen een week van tevoren te worden aangevraagd.

Uiterlijk 2 dagen (48 uur) van tevoren zal mededeling worden gedaan of de gevraagde dag(en) kunnen worden opgenomen.

- c In principe kunnen – conform bovengenoemde procedures – 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.

5. Gedurende de vakantie- en snipperdagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende schemasalaris doorbetaald.

6. Dagen, waarover de werknemer uitkering ingevolge de Ziektewet geniet, zullen niet als vakantiedagen gelden.

Ditzelfde geldt voor kort verzuimdagen wegens een sterfgeval in de familie.

7. Dagen, waarover de werknemer volledige uitkering ingevolge de Ziektewet geniet, zullen niet als vakantiedagen gelden.

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

9. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens lid 1 verworven vakantie aanspraken een vakantie vergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.

Voor de werknemer, die vóór de 15e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.

10. De opzeggingstermijn mag niet als vakantie gelden c.q. het dienstverband kan er niet mee worden beëindigd.
11. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen en vakantietoeslag verrekenen met het salaris.

**Artikel 33: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband**

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

Over de extra vakantiedagen wordt het schemamaandsalaris doorbetaald. Het aantal extra vakantiedagen per jaar bedraagt:

Duur dienstverband	Of:	leeftijd 50 jaar	55 jaar
		1	3
Bij 15 jaar	1	1	3
Bij 25 jaar	2	2	3
Bij 30 jaar	3	3	3

2. De werknemer, van 50 jaar en ouder, die niet in aanmerking komt voor extra vakantiedagen op grond van lid 1. heeft aanspraak op één of meer dagen extra vakantie volgens vorenstaand schema.

**Artikel 34: Vakantietoeslag**

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in vaste dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op 1 basismaandsalaris vakantietoeslag, zoals deze geldt op het moment van uitkering.
2. De vakantietoeslag waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris in de maand april; eventueel vroeger, indien de werknemer zijn vakantie eerder opneemt.
3. Indien een 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 vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.  
Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de vakantietoeslag, ná de 15e niet. Bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde.
4. 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.
5. 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.



**Artikel 35: Kerstuitkering**

De kerstuitkering ter grootte van één basismaandsalaris is op kostenneutrale basis ingebouwd in de basisbetalingen.

**Artikel 36: Kort verzuim**

In de volgende gevallen wordt over de in de arbeidsweek vallende dagen verlof met behoud van schemamaandsalaris en de zaterdagsvrijstelling van tewerkstelling met behoud van salaris verleend:

- 1 dag bij
- ondertrouw van de werknemer;
  - huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
  
  - haar/zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk. Valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de werknemer het recht op één vrije werkdag, op te nemen in de periode 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;
  - 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 harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;
  - verhuizing (maximaal 1x per jaar).
- 1 dag voor
- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.
- Wanneer het vakexamen overdag valt in de avond- of nachtwEEK van betrokkene dan zullen 2 dagen worden toegekend, te weten de avond- of nachtdienst zowel voor als na de examendag. Dit laatste geldt niet wanneer het examen op maandag valt. Dan is alleen de avond- of nachtdienst na de examendag vrij.
- 2 dagen bij
- huwelijk van de werknemer;
  - overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;
  - bevalling van zijn echtgenote.
- 4 dagen bij
- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen;
  - overlijden van één zijner (stief-)ouders als voor crematie/begrafenis wordt zorg gedragen.

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 schemamaandsalaris of aanvulling tot het schemamaandsalaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. (Zie ook artikel 32, lid 7.)

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

Rechten op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren.

Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

**Artikel 37: Onbetaald verlof**

Er bestaat de mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof onder de volgende condities:

- a. de werkgever heeft te allen tijde de vrijheid de aanvraag al of niet te honoreren;
- b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
- c. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst verrichten;
- d. het verlof kan voor een periode van minimaal één week tot maximaal één maand worden aangevraagd.

Nadere regelgeving (hoe lang van tevoren een aanvraag moet worden ingediend, etc.) in overleg met de O.R.

**Artikel 38: Opzeggingstermijn**

Indien de werknemer het dienstverband met de werkgever wenst te beëindigen, zal een opzeggingstermijn van minstens 1 volle maand in acht moeten worden genomen.

**Artikel 39: Betalingen**

1. Bindende salarissen  
De in de bijlage III genoemde salarissen zijn bindend, tenzij schriftelijk anders is of wordt overeengekomen.
2. Uitgangspunt voor de salarisbetaling  
In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan<sup>4</sup> voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt met inachtneming van de capaciteiten en functie van de betrokkene(n).
3. Vergoeding EHBO-diploma, BHV en certificaat Persluchtmasker  
Werknemers, in het bezit van een geldig EHBO-diploma, waarvan het bezit ervan in het belang is van het bedrijf, of van een geldig certificaat persluchtmasker ontvangen hiervoor met ingang van 1 juli 2009 een vergoeding van € 245,04 per jaar bruto. De vergoeding wordt overeenkomstig artikel 26 geïndexeerd. Werknemers in het bezit van een geldig BHV én EHBO diploma en die de daaraan verbonden herhalingslessen volgen ontvangen anderhalf keer de EHBO vergoeding. Heeft een werknemer alleen een BHV diploma dan is de vergoeding gelijk aan een halve EHBO vergoeding.
4. Salarisbetaling en feestdagen
  - a. De betaling voor in artikel 25 genoemde feestdagen is begrepen in het schemamaandsalaris.
  - b. Wordt op deze feestdagen arbeid verricht, dan is bovendien de toeslag verschuldigd, zoals genoemd in lid 6 van dit artikel.
5. Schematoeslag<sup>5</sup>  
Bij plaatsing in één der genoemde werkschema's zal de bijbehorende schematoeslag van toepassing zijn.  
Het toeslagpercentage voor de in artikel 28 genoemde schema's bedraagt voor:

dagdienst (zonder zaterdag)	0 %
dagdienst met 1 x per 4 weken zaterdag	7,65%
2-ploegendienst	17,39%
3-1-1-dienst	17,75%
3-ploegendienst	23,67%
5-ploegendienst	26,17%

---

<sup>4</sup> Binnen het bedrijf of delen daarvan: binnen het havengebied van Rotterdam waar EBS werkzaamheden verricht. Het gestelde in artikel 28, Algemeen, onder A is daarbij onverminderd van toepassing.

<sup>5</sup> Door de basismaandsalarissen voor alle diensten kostenneutraal op hetzelfde niveau te brengen zijn de schematoeslagen afwijkend van hetgeen gebruikelijk is in de bedrijfstak.

6. Overwerkbetaling

De betaling voor overuren (met een minimumbetaling van 1 uur en vervolgens af te ronden per half uur) voor alle diensten is weergegeven in een percentage van het basisuursalaris.

	<u>% van het basisuurloon</u>
Overuren gelegen tussen:	
maandag 07.30 – vrijdag 23.30 uur	160%
vrijdag 23.30 – zaterdag 15.30 uur	200%
zaterdag 15.30 – maandag 07.30 uur	240%
feestdagbetaling	240%
Een basisuurloon is daarbij	0,44% tot 1 juli 2010 en 0,595% vanaf 1 juli 2010 van het basismaandsalaris

7. Jubileum uitkering

Werknemer ontvangt bij de volgende dienstjubilaea een jubileumuitkering:

- bij een 12,5 jarig dienstjubiläum 0,25 maal het bruto basismaandsalaris.
- bij een 25 jarig dienstjubiläum 1,5 maal het bruto basismaandsalaris
- bij een 40 jarig dienstjubiläum 2 maal het bruto basismaandsalaris

Voor zover dit fiscaal is toegestaan wordt de uitkering netto uitgekeerd.

8. Vakbondscontributie

Werkgever zal meewerken aan het fiscaalvriendelijk verwerken van de vakbondscontributie voor zover en zolang dit fiscaal is toegestaan.

9. *WGA gedifferentieerde premie*

EBS zal gedurende de looptijd van de cao(1 juli 2009 tot en met 31 december 2011) de gedifferentieerde WGA premie volledig voor haar rekening nemen.

10. Ploegentoeslag

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen een onderzoek starten naar de hoogte van de ploegentoeslag in vergelijkbare bedrijven de Nederlandse zeehavens waarbij ook arbeidstijd wordt betrokken. Mocht dit er toe leiden dat EBS een lagere toeslag geeft dan elders dan worden de toeslagen op getrokken vanaf 1 juli 2011.

**Artikel 40: Afbouwregeling schematoeslag**

- a. De werknemer die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, ontvangt vanaf het moment van overplaatsing de juiste schematoeslag.
- b. Werknemers kunnen op basis van medische en/of sociale indicaties in de dagdienst te werk worden gesteld. De schematoeslag wordt dan in het eerste jaar op 75% en in het tweede jaar op 60% van de voor hen van toepassing zijnde schematoeslag gesteld.  
Indien in het bedrijf niet in dagdienst wordt gewerkt, zal in overleg met betrokkene een (andere) oplossing worden gezocht.
- c. De werknemer die anders dan op eigen verzoek (medische indicatie wordt niet als zodanig aangemerkt) wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, behoudt, afhankelijk van de periode welke bij laatstelijk ononderbroken volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, de navolgende percentages van het nominale nadelige verschil in schematoeslag



op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:

1. Indien hij korter dan 3 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, 0%;
  2. Indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
    - 100% gedurende de lopende maand
    - 60% gedurende 2 maanden
    - 20% gedurende 1 maand
  3. Indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
    - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
    - 80% gedurende 2 maanden
    - 60% gedurende 2 maanden
    - 40% gedurende 1 maand
    - 20% gedurende 1 maand
  4. Indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
    - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
    - 80% gedurende 4 maanden
    - 60% gedurende 3 maanden
    - 40% gedurende 3 maanden
    - 20% gedurende 3 maanden
  5. Indien hij langer dan 5 jaar doch korter dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
    - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
    - 80% gedurende 7 maanden
    - 60% gedurende 7 maanden
    - 40% gedurende 7 maanden
    - 20% gedurende 7 maanden
  6. Indien hij langer dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
    - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
    - 80% gedurende 15 maanden
    - 60% gedurende 15 maanden
    - 40% gedurende 14 maanden
    - 20% gedurende 14 maanden
  7. Indien hij 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
    - 100% van het nominale verschil tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd c.q. tot het moment dat van een vervroegde uitredingsregeling gebruik wordt gemaakt.
- d. De bovenstaande onder c (de punten 1 t/m 6) vermelde afbouwregeling is voor de categorie werknemers van 55 jaar of ouder eveneens van toepassing bij plaatsing in een dagdienstvacature op eigen verzoek, mits er voor betrokkene een dagdienstfunctie voorhanden is en met dien verstande dat na het bereiken van de 60-jarige leeftijd geen verdere afbouw zal plaatsvinden.

**Artikel 41: Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 21 jaar**

In principe gelden bij aanname dezelfde opleidings-, beoordelings- en selectie maatstaven als die, welke gehanteerd worden voor de hieraan gehechte functie- en salarislijst, met dien verstande dat het aanvangssalaris op een leeftijd van:

18	jaar 60	%
18½	jaar 67½	%

19	jaar 75	%
19½	jaar 82½	%
20	jaar 90	%
20½	jaar 95	%

zal bedragen van het basismaandsalaris, dat toegekend zou worden, indien de betrokkene bij aanstelling 21 jaar of ouder zou zijn geweest.

Aan werknemers beneden de 21 jaar, die gehuwd dan wel kostwinner/-ster zijn, zal het salaris worden toegekend van 21 jaar en ouder.

**Artikel 42: Ploegsterkte**

1. De ploegsterkte wordt bepaald door:
  - a. Het type van het zeeschip, de aard van de lading en de te verrichten werkzaamheden;
  - b. Het type losmachine;
  - c. De beschikbare hulpmiddelen, respectievelijk de toegepaste mechanisatie;
  - d. De plaats waarin/waaruit de goederen moeten worden verwerkt.
2. In overleg tussen de directie en de ondernemingsraad wordt een overlegprocedure en beroepsmogelijkheid vastgelegd.

Voor werknemers van inhuur derden zoals beschreven in Bijlage I gelden de regels zoals van toepassing voor de werknemers van werkgever.

3. Wanneer bij de verlading van agri-bulk producten bulldozers ingezet worden zal uitgegaan worden van drie operators op twee bulldozers.

Tijdens de verlading van native tapiocapellets/-meel, katoenzaadmeel, grondnotenmeel, ricebran en sallseed zal worden uitgegaan van tewerkstelling van twee operators per bulldozer zodat een werksituatie van een half uur op en een half uur af (andere werkzaamheden) mogelijk is.

Ook bij tapioca hardpellets kunnen zich situaties voordoen waarbij een dergelijke bezetting en werksituatie gerechtvaardigd is. Dit ter beoordeling van de productiecoördinator, in overleg met zijn ploeg(en).

**Artikel 43: Verhoogd taakloon**

Werknemer ontvangt per gewerkte dag een verhoogd taakloon van (bij aanvang CAO) € 5,70 per dag en overeenkomstig artikel 26 geïndexeerd.

**Artikel 44: Verstrekkingen**

Jaarlijks wordt aan de werknemers werkkleding verstrekt. Bovendien zullen aan de werknemers naar behoefte veiligheidsschoenen worden verstrekt.

In het Personeelshandboek van werkgever wordt het beleid ter zake van pakketsamenstelling per functie, verstrekking en van het dragen c.q. gebruik van de werkkleding nader uitgewerkt.

**Artikel 45: Regelingen voor oudere werknemers**

**A) VRIJE DAGEN VOOR WERKNEMERS VAN 55 TOT EN MET 64 JAAR**

Werknemers van 55 tot en met 64 jaar kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

- |           |           |
|-----------|-----------|
| - 55 jaar | - 5 dagen |
| - 56 jaar | - 6 dagen |

- |                  |            |
|------------------|------------|
| - 57 jaar        | - 7 dagen  |
| - 58 jaar        | - 8 dagen  |
| - 59 jaar        | - 9 dagen  |
| - 60 jaar        | - 10 dagen |
| - 61 t/m 64 jaar | - 15 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.

Indien betrokkene op een later tijdstip dan bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd kiest voor deelname aan de VUT-regeling, dienen de vrije dagen proportioneel te worden toegekend.

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 dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis- respectievelijk schemamaandsalaris vergoed dat bij normale arbeid zou zijn verdiend; over dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, is geen vergoeding verschuldigd.

#### B) VOORZIENINGEN VOOR 60- TOT EN MET 64-JARIGE BUITENPERSONEEL (voor zover niet tewerkgesteld in de semicontinudienst)

De 60- tot en met 64-jarige werknemers, op wie deze CAO van toepassing is, komen op hun verzoek in aanmerking voor de navolgende voorzieningen (zie artikel 40, lid b):

- Vrijstelling van bepaalde werkzaamheden voor werknemers van 60 jaar en ouder volgens door de bedrijfsarts aan werkgever te verstrekken aanbevelingen.
- Vrijstelling van zaterdagarbeid voor werknemers van 60 jaar en ouder met behoud van pensioenaanspraken over 12 zaterdagen van elk 4,1% van het basismaandsalaris<sup>6 7</sup>.
- Vrijstelling van nachtwerk voor 63- en 64-jarige werknemers met behoud van pensioenaanspraken over 12 nachtweken van elk 6,9% van het basismaandsalaris<sup>8 6</sup>.
- Voor werknemers van 64 jaar één dag per week minder werken met behoud van basismaandsalaris over deze dagen en behoud van pensioenaanspraken als genoemd onder lid b en c. De vrije dag in overleg met het bedrijf te bepalen<sup>9</sup>.

De punten a tot en met d vormen één geheel.

---

<sup>6</sup> Dit betekent dat de gehele pensioenpremie daarover ten laste van de werkgever komt.

<sup>7</sup> Deze bepalingen gelden niet voor werknemers die van oudsher alleen in de dag en niet op zaterdag werken.

<sup>8</sup> Door de basismaandsalarissen voor alle diensten kostenneutraal op hetzelfde niveau te brengen zijn de schematoeslagen afwijkend van hetgeen gebruikelijk is in de bedrijfstak.

<sup>9</sup> Over die dag salaris betaalt de werknemer zelf het werknemersaandeel in de pensioenpremie; het restant komt ten laste van de werkgever. Voor het overige als onder voetnoot 5.



Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam, 23 februari 2010


Namens partij genoemd onder I,  
European Bulk Services (E.B.S.) B.V.



---

Directeur

Namens partij genoemd onder IIa  
FNV Bondgenoten



---

Bestuurder

Namens partij genoemd onder IIb  
CNV Vakmensen



---

Voorzitter



---

Bestuurder



**Bijlage I: Gedragscode inhuur derden**

Het beleid van EBS is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden, die hiermee tot de kernactiviteiten van de EBS behoren, door eigen personeel zullen worden uitgevoerd.

Ten aanzien van portiers- en bewakingsdiensten zal EBS, indien dit niet door eigen personeel kan worden uitgevoerd, gebruik maken van de diensten van een gerenommeerde dienstverlener op dit terrein. Over de keuze van de dienstverlener zal overleg worden gevoerd met de Ondernemingsraad.

**4. Inhuur afspraken**

EBS zal bij inhuur van medewerkers conform het bijgevoegde overzicht als eerste inhuren bij RTW, Smit, Havenservice, ABC en RBS<sup>10</sup> (in willekeurige volgorde). Als dit niet mogelijk is, zal vooraf overleg worden gevoerd met de OR/BAB van EBS om voor alternatieve inhuur van personeel of materieel zorg te kunnen dragen.

Als de voorkeur toeleveranciers niet kunnen voldoen aan de vraag van EBS, zal vooraf overleg worden gevoerd met de OR/BAB van EBS om voor alternatieve inhuur van personeel of materieel zorg te kunnen dragen.

De inhuur bij EBS zal maximaal 20% van de vaste bezetting zijn op basis van een voortschrijdend drie maandelijks gemiddelde en zal van "onder af" worden ingezet.

Gedurende de looptijd zullen CAO partijen overleggen over de verdere invulling van inhuurafspraken (onder andere een gedragscode, NEN 4400, betaling op basis van de CAO EBS, VCH) om kwaliteit en veiligheid ook op langere termijn te waarborgen.

**OVERZICHT KERNACTIVITEITEN, INHUUR EN UITBESTEDING OPERATIONELE WERKZAAMHEDEN**

**Kernactiviteiten (altijd eigen mensen)**

- Kraanmachinisten
- Schipper op drijfkraan
- Weger op weegtoren
- Bandenkras
- Operator treinstation
- Silocommando
- Proco

**Inhuur (eigen mensen of inhuur)**

- Tremmen en of vegen binnenboord
- Bobcat, laadschop, graafmachine, bulldozer binnenboord
- Bobcat, laadschop, graafmachine, bulldozer op de wal
- Grote laadschop op de stort en afslag\*
- Bootsman
- Terreinbeladen
- Lichterbeladen/stortpijpen
- Bediening pneumaten
- Laadschoppen terrein groot en klein
- Beladen vrachtauto's

\*Alleen toegestaan na toestemming Ondernemingsraad

---

<sup>10</sup> RBS zal in de gelegenheid worden gesteld zich als potentiële toeleverancier te presenteren en wordt bij gebleken geschiktheid definitief toegevoegd aan de "voorkeur" toeleveranciers.

**Uitbesteding (alleen zelf doen bij leegloop)**

- Schoonmaken terreinen, opstallen, silo's, machines, etc..
- Opzakken
- Open en dichtleggen wagons

In geval van:

- nieuwbouw van grote omvang (na positief advies O.R.);
  - garantiewerk;
  - schilderwerk van grote omvang (na positief advies O.R.);
  - zeer specialistisch onderhoud of reparaties, waarvoor de kennis en vaardigheid niet in het bedrijf voorhanden is, gezien het zeer incidentele karakter van deze werkzaamheden;
  - het inzetten van gespecialiseerde apparatuur;
  - incidenteel onderhoud van zeer grote omvang (na positief advies O.R.);
  - calamiteiten;
- zal een beroep kunnen worden gedaan op derden.

EBS zal, in aansluiting op artikel 6 van deze CAO aan vakorganisaties een lijst doen toekomen van bedrijven waar deze inhuur zal plaatsvinden.

Per maand zal EBS aan haar O.R. en CAO-partijen een overzicht verstrekken, waaruit de ingehuurde bedrijven, de data, het aantal ingehuurde personen, de duur en de aard der verrichte werkzaamheden blijkt. Indien daaraan behoefte bestaat, zal een evaluatie van het gevoerde beleid plaatsvinden.

**Bijlage II A: Functieopbouw**

Operationele dienst

**Functieopbouw vanaf 1-11-1995**

**3e Operator**

Startfunctie; basiswerkzaamheden; Tremmen, Vegen, Bobcat, Sniffle etc.

**2e Operator**

Idem 3e Operator + grotere Bulldozer/Laadschop

**1e Operator**

Idem 2e Operator + ruime ervaring overige lossingswerkzaamheden, Bootsmand, knoppeur, Schipper (storter), motordrijver

**OF**

Idem 2e Operator + ruime ervaring overige walwerkzaamheden, Bandenbediener, breker/zever, AD-er, terrein/milieuwerker, silowerker.

**Operator Specialist**

Idem 1e Operator + ruime ervaring alle lossings- EN walwerkzaamheden;

**OF**

een specialisme (Kraanmachinist/Kraanschipper, Weger, Schipper-storter, Kapitein) met weinig tewerkstelling in andere functies.

**All Round Operator**

Alle voorkomende werkzaamheden; brede inzetbaarheid in alle Producten; specialisme; multi-inzetbaar op meerdere machines en taken en dat ook in de praktijk frequent toepassen.

Voor alle functies geldt een toenemende taak op het gebied van controle en eerstelijns onderhoud met betrekking tot werkplek en apparatuur.

**Indeling per 1-11-1995 van bestaande EBS-functies in nieuwe functieopbouw**

N.V.T.

N.V.T.

Algemene Dienst, Terrein/Milieuwerk, Motordrijver, en uitsluitend als zodanig inzetbaar, Laadschoprijder cat. III

Algemene Dienst, Terrein/Milieuwerk, Motordrijver, allen mits ook inzetbaar in overige lossings- en walwerkzaamheden; Operator Buitenboord, Schipper-storter, Weger, Kraanmachinist/ Kraanschipper, Silowerk, Bootsman, Bandenbediening, Zeven/Breken, Rangeerder; Laadschoprijder cat. IV en V, de laatste voorzover slechts inzetbaar op beperkt aantal machines.

Operator Binnenboord, Buldeur, Laadschoprijder/Tremmer cat. IV en V, inzetbaar op groot aantal machines (voor allen geldt opleidingsverplichting in geval van ontbrekend specialisme).  
Overige functionarissen die voldoen aan de functie- en inzetbaarheidseisen van de All Round Operator mits men dat ook in de praktijk frequent toepast.

Technische dienst

**Functieopbouw vanaf 1-11-1995**

**Indeling per 1-11-1995 van bestaande EBS-functies in nieuwe functieopbouw**

**3e Technisch Operator**  
Startfunctie; basis werkzaamheden.

**2e Technisch Operator**  
Basis werkzaamheden; enige praktijk ervaring; assistentie bij Gecomplexeerde taken.

**1e Technisch Operator A**  
Ruime praktijk ervaring; zelfstandig; breed inzetbaar mechanisch  
**OF**  
Electrisch.

**1e Technisch Operator B**  
Ruime praktijk ervaring; zelfstandig; breed inzetbaar mechanisch  
**EN**  
Electrisch.

**All Round Technisch Operator**  
Grote praktijk ervaring; zeer zelfstandig; analyseren/ beoordelen/oplossen van gecompliceerde problemen/storingen; mechanisch  
**EN**  
electrisch;  
specialisme.

Aankomend Technisch Operator 2 en 1  
TD medewerker salarisgroep 1 en 2

Technisch Operator 3  
TD medewerker salarisgroep 3

Technisch Operator 2  
TD medewerker salarisgroep 4

Technisch Operator 1  
Operationeel Technisch Operator 2  
TD medewerker salarisgroep 5

Operationeel Technisch Operator 2 (mits in wacht inzetbaar en voldoet aan de functie-eisen van ex-KFS TD salarisgroep 6);  
Operationeel Technisch Operator 1  
TD medewerker salarisgroep 6  
(voor allen geldt een opleidingsverplichting in geval van ontbrekend specialisme)

Coördinatoren

**Functieopbouw vanaf 1-11-1995**

**Indeling per 1-11-1995 van bestaande EBS-functies in nieuwe functieopbouw**

**Operationele dienst**

**Coördinator (VI A)**

Silo Administrateur (tevens vervanging Lichter Coördinator); Kapitein (tevens inzetbaar als Kraanmachinist servicekraan/Motordrijver)

**Coördinator (VI B)**

Lichter Coördinator (tevens vervanging Silo Administrateur)

**Productie Coördinator**

Leiding/coördinatie lossings- en walwerkzaamheden op meerdere Objecten; taken/verantwoordelijkheidsgebieden conform nieuwe org.structuur.

**Technische Dienst**

**Coördinator (VI A)**

Magazijnmeester; bestelling/beheer/uitgifte/administratie.

**Coördinator (VI B)**

Magazijnmeester; bestelling/beheer/uitgifte/administratie; tevens Inzetbaar voor andere werkzaamheden TD waaronder assistentie bij Reparatie en onderhoud.

**Technisch Coördinator**

Leiding/coördinatie storings/onderhoudswerkzaamheden op meerdere Objecten; taken/verantwoordelijkheidsgebieden conform nieuwe org. Structuur.

Silo Administrateur (mits inzetbaar als vervanger Lichter Coördinator);

Kapitein sleepboot (mits inzetbaar als Kraanmachinist service-kraan en als Motordrijver).

Lichter Coördinator (mits inzetbaar als vervanger Silo Administrateur).

N.V.T.

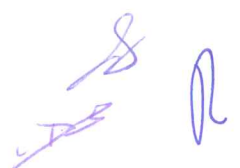
Magazijnmeester

Magazijnmeester (mits inzetbaar voor assistentie TD werkzaamheden).

N.V.T.

**Bijlage II B: Functiebeschrijvingen**

Nog nader in te voegen.





**Bijlage III: Salarisopbouw**

**Algemeen**

De in deze bijlage genoemde salarissen zijn inclusief een vergoeding van € 23,65 per maand voor reiskosten ingevolge woon-werkverkeer voor die werknemers, wier vervoer tussen de woning en de plaats van de werkzaamheden niet door de werkgever wordt verzorgd (de niet-pendelaars).

**BASISMAANDSALARISSEN VOOR OPERATIONEEL PERSONEEL (in euro's)**

PER 1 JULI 2009

Code	CAO-functie	Klasse A*	Klasse B*	Klasse C*
O1	3e operator	2.079,48	2.164,05	2.248,64
O2	2e operator	2.333,22	2.418,35	2.502,93
O3	1e operator	2.587,48	2.672,05	2.758,28
O4	Operator specialist	2.855,92	2.955,23	3.053,99
O5	All-round operator	3.093,14	3.132,32	3.170,90
O6	Coördinator OP	3.208,96	3.251,51	
O7	Productiecoördinator	3.327,01	3.488,77	3.650,51
T1	3e technisch operator	2.426,82	2.538,65	2.644,78
T2	2e technisch operator	2.726,53	2.808,80	2.890,55
T3	1e technisch operator A	2.945,01	2.999,50	3.053,99
T4	1e technisch operator B	3.093,14	3.132,32	3.170,90
T5	All-round technisch operator	3.198,16	3.224,84	3.251,51
T6	Coördinator TD	3.208,96	3.251,51	
T7	Technisch coördinator	3.407,60	3.569,35	3.731,13

Instromschalen:

Periode:	Percentage startsalaris van de schaal:
12 maanden	80,00%
12 maanden	87,50%
12 maanden	92,50%
Daarna	100%

\*= beoordelingsmomenten; plaatsing in de betreffende schaal/klasse is pas mogelijk na goede beoordeling en naar behoefte van de onderneming. Doorgroei binnen de schaal naar de volgende klasse vindt in principe plaats één jaar na plaatsing in een bepaalde klasse.

#### **Bijlage IV: Tijd-voor-tijd regelingen**

Degene, die in aanmerking wil komen voor de tijd-voor-tijd-regeling, dient dit in voorkomende gevallen steeds per keer aan het bedrijf kenbaar te maken. Zij, die het bovenstaande niet kenbaar hebben gemaakt, ontvangen uitsluitend betaling voor het overwerk.

De werknemer kan zelf beslissen wanneer hij de opgespaarde dagen uit de tijd-voor-tijd-regeling wil opnemen. Hiervoor gelden echter wel dezelfde regels als voor opname van snipperdagen.

#### **De regeling luidt als volgt:**

Voor de tijd-voor-tijd-regeling komen de volgende uren in aanmerking:

- alle gewerkte uren per dag na de in de CAO vastgelegde arbeidstijden;
- alle vrijwillig gewerkte uren op zaterdag/zondag of vrijdagavond/-nacht;
- alle uren gemaakt ten behoeve van calamiteiten, zoals brandwacht of stormwacht; Indien de calamiteitenwacht doorloopt tot de dagploeg opkomt, dan kunnen uit veiligheidsoverwegingen deze tijd-voor-tijd-uren in de eerstvolgende dienst opgenomen worden;
- alle gewerkte uren in het weekend, behalve de kloszaterdag, gaan altijd in de tijd-voor-tijd-regeling;
- het uur na het gereedkomen c.q. afwerken van een op vertrek liggend zeeschip voor het afbreken en/of verhalen en afmeren van laad- en losapparatuur naar de dichtstbijzijnde mogelijke ligplaats;
- alle overuren op de kloszaterdag na einde werktijd.

Voor de tijd-voor-tijd-regeling komen niet in aanmerking:

- schafturen;
- kloszaterdag;
- verplicht 1½ uur verlengen (afwerken).

#### **Uitvoering**

Uitvoering van de tijd-voor-tijd-regeling geschiedt door de loonadministratie.

Voor een vrije dag moet tenminste 7½ uur gespaard zijn. Bij opname van een tijd-voor-tijd-regeling wordt deze vermeld op de tijdverantwoordingsstaat onder de code 'TT'.

Indien gespaarde uren uitbetaald worden, dan gebeurt dit bij de eerstvolgende loonafrekening.

Alle overwerktoeslagen worden direct per maand uitbetaald.

**Bijlage V: Technologie-protocol**

1. Dit protocol is van toepassing op alle investeringen die van invloed zijn op arbeidsomstandigheden of werkgelegenheid.
2. Voordat EBS een definitief besluit neemt over het doen van investeringen, zal hierover overleg plaatsvinden met vakorganisaties en ondernemingsraad.  
In dit overleg wordt door EBS alle informatie die voor de beeldvorming noodzakelijk is verstrekt.  
Dit kan zijn:
  - De kosten-baten analyse van het betreffende project;
  - De gevolgen voor de werkwijze, planning en loscapaciteit van EBS;
  - De werkgelegenheidsconsequenties;
  - De arbeidsomstandigheden;
  - De tijdsplanning;
  - Het bureau wat verantwoordelijk zal zijn voor de engineering;
  - Eventuele onderzoeken die verricht zullen worden;
  - De personen die geraadpleegd zullen worden zowel binnen als buiten de onderneming.
3. De vakorganisaties hebben het recht in dit overleg aanvullingen op de gepresenteerde plannen naar voren te brengen.
4. EBS zal eerst een voorontwerp van het project maken, teneinde een beeld te krijgen van de organisatorische en technisch/operationele haalbaarheid daarvan.  
In een zo vroeg mogelijk stadium van het voorontwerp zal ten behoeve van de verdere uitwerking van het ontwerp overleg worden gevoerd met mensen die in hun werksituatie direct of indirect met het project te maken hebben c.q. krijgen.  
Dit overleg zal een aantal malen plaatsvinden, zodat betrokkenen de gelegenheid hebben om te praten zowel over de huidige situatie, als ook over de nieuwe situatie en zo hun invloed kunnen laten gelden op het ontwerp.  
Ook de medewerkers van de TD, belast met het uitvoeren van het onderhoud worden bij dit overleg betrokken.
5. In de ontwerpfase zal tevens onderzoek gedaan worden naar de volgende aspecten van de investering:
  - ergonomie;
  - veiligheid;
  - geluidsbelasting;
  - stofbelasting;
  - trillingsbelasting;dan wel andere voor bedienend personeel belastende factoren.  
  
De resultaten van deze onderzoeken zullen ingebracht worden in het overleg genoemd bij artikel 4.  
De resultaten van deze onderzoeken zijn voor alle betrokkenen openbaar.
6. Gedurende het project zal EBS vakorganisaties en ondernemingsraad regelmatig informeren over de voortgang daarvan. Daarbij zullen alle relevante gegevens worden verstrekt.
7. Over het definitieve ontwerp zal opnieuw overleg met vakorganisaties en ondernemingsraad plaatsvinden. Daarbij komen o.a. definitieve specificaties en performance criteria aan de orde.
8. Vervolgens kan begonnen worden met de bouw en installatie en het proefdraaien. Als partijen tot de conclusie zijn gekomen dat de nieuwe installatie bewezen heeft te kunnen draaien als gepland in het definitieve ontwerp, met betrekking tot:
  - de capaciteit;
  - de bemanning;
  - de veiligheidseisen;
  - de arbeidsomstandigheden;
  - lawaai-belasting;
  - stofbelasting;
  - trillingsbelasting;

dan wel andere bij artikel 7 aangegeven performance criteria, kan er begonnen worden met het doorvoeren van de gevolgen voor de werknemers. Pas op dat moment kan - indien van toepassing - de omvang van de ploeg aan de nieuwe situatie worden aangepast.

9. Het definitieve ontwerp, zoals vermeld in artikel 7, zal gelden als het voorgenomen besluit in de zin van artikel 25, lid 1 WOR.
10. Dit protocol laat uiteraard onverlet alle relevante rechten die de ondernemingsraad krachtens het bepaalde in de WOR heeft.



**Bijlage VI: Vervoersregelingen**

Wijzigingen in het vervoer zullen worden besproken in een paritair samengestelde Vervoerscommissie. Deze Vervoerscommissie kan op enig moment besluiten het maken van afspraken over de vervoersregeling te verschuiven naar het overleg tussen directie en ondernemingsraad.





**Bijlage VII: Specifieke artikelen portiers en bewakingspersoneel**

Artikel 1

**ARBEIDSTIJDINDELINGEN**

Tewerkstelling vindt plaats volgens een 1-op-1 dienst.

Per dienst 8 uur:

dagdienst 06.15 – 14.15 uur

avonddienst 14.15 – 22.15 uur

Tewerkstelling geschiedt volgens een in overleg met de O.R. vastgesteld rooster.

Toekenning van 6 vrij opneembare ADV-dagen op jaarbasis. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 34,98 uur.

Artikel 2

**SALARISSEN**

**BASISMAANDSALARISSEN VOOR PORTIERS (in euro's)**

PER 1 JULI 2009

Code	CAO-functie	
B1	Portiersgroep 1	2.294,85
B2	Portiersgroep 2	2.358,55
B3	Portiersgroep 3	2.409,43
B4	Portiersgroep 4	2.454,45
B5	Portiersgroep 5	2.500,03
B6	Portiersgroep 6	2.539,79

Instroomschalen:

Periode:	Percentage startsalaris van de schaal:
12 maanden	80,00%
12 maanden	87,50%
12 maanden	92,50%
Daarna	100%

### Artikel 3

#### BETALING VOOR OVERWERK EN ARBEID OP FEESTDAGEN

1. Onder overwerk te verstaan overwerk direct aansluitend op of voorafgaand aan gewerkte diensten.  
De betaling van arbeid voor en/of na hieronder genoemde diensten is als volgt:

	% van het Basisuurloon
Overuren gelegen tussen:	
maandag 06.30 uur - vrijdag 22.30 uur	160%
vrijdag 22.30 uur - zaterdag 14.30 uur	200%
zaterdag 14.30 uur - maandag 06.30 uur	240%
feestdagbetaling	240%
Een basisuurloon is daarbij:	0,44% (tot 1 juli 2010)
	0,595% (vanaf 1 juli 2010)

### Artikel 4

Portiersdiensten kunnen uitsluitend worden verricht door bewakingsbeambten in vaste dienst bij de onderneming of in dienst van erkende beveiligingsdiensten. Visitatie zal alleen mogen geschieden door personeel in vaste dienst of personeel in dienst van een erkende beveiligingsdienst.

### Artikel 5

#### FEESTDAGEN

Voor een feestdag die samenvalt met een roostervrije dag gelegen in de periode maandag t/m vrijdag wordt een vervangende vrije dag toegekend.

Op een werkdag voorafgaande aan een feestdag zal er geen avonddienst worden gewerkt. De portier in de dagdienst verlengt zijn werktijd tot 18.00 uur. Hiervoor wordt een overwerkvergoeding conform artikel 3, een schaftuur en maaltijd en maaltijdvergoeding verstrekt.

De feestdagen zijn:

- 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
- Koninginnedag (30 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei; 1 keer per 5 jaar)

### Artikel 6

#### SALARISGROEP EN FUNCTIE-INDELING PORTIERS EN BEWAKINGSBEAMBTEN

- I. a. aankomende bewakingsbeambten, die voor surveillancediensten worden tewerkgesteld in I loodsen, op terreinen, terminals en schepen;  
b. aankomende portiers, die worden tewerkgesteld bij de ingangen van havenbedrijven.
- II. Aankomende bewakingsbeambten en portiers, doch met twee maanden praktische ervaring. Betrokkenen dienen bereid te zijn het EHBO-diploma te behalen.
- III. Portiers c.q. bewakingsbeambten met een praktische ervaring van zes maanden in salarisgroep II, mits in het bezit van het EHBO-diploma, of daarvoor studierend.  
In twee cursusperioden dient evenwel het diploma te zijn behaald, anders volgt plaatsing in salarisgroep II.

Portiers en bewakingsbeambten, die elders ervaring hebben opgedaan kunnen eerder in deze salarisgroep worden geplaatst.

- IV. Idem als III, doch in het bezit zijn van de noodzakelijke wettelijk erkend(e) diploma('s) voor bewakingsbeambten.
- V. Bewakingsbeambten die voldoen aan het gestelde in salarisgroep IV met een dienstverband van twee jaar, komen voor plaatsing in deze salarisgroep in aanmerking.
- VI. Bewakingsbeambten, die voldoen aan het gestelde in salarisgroep V met een dienstverband van 5 jaar, komen voor plaatsing in deze salarisgroep in aanmerking, wanneer zij tevens voldoen aan de hoogste eisen van vakbekwaamheid.



**Bijlage VIII: Overige afspraken**

**Inleen**

Beide vakorganisaties zullen een kaderlid aanwijzen die op hun verzoek periodiek inzicht krijgen in de inleengegevens (aantallen en werktijden).

**O&O Fonds**

EBS wijst participatie en een financiële bijdrage niet bij voorbaat af. Maar op dit moment is er bij EBS geen duidelijk beeld bij de doelstellingen, mogelijkheden en voor-/nadelen van een dergelijk fonds. Wij zijn bereid om de looptijd van de CAO (1 juli 2009 tot en met 31 december 2011) te gebruiken om doelstellingen, mogelijkheden, voor-/nadelen en een eventuele financiële bijdrage te onderzoeken.

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

**Deelname aan Stichting veilige haven en VCH**

EBS wijst participatie niet bij voorbaat van de hand. Maar op dit moment is er bij EBS geen duidelijk beeld bij de doelstellingen en mogelijkheden van SVH. We zijn bereid om de looptijd van de cao te gebruiken om doelstellingen en mogelijkheden te onderzoeken. EBS stelt in 2010 en 2011 €100 per medewerker beschikbaar voor de Stichting Veilige Haven onder andere voor de ontwikkeling en implementatie van het veiligheidscertificaat havens (VCH).

EBS is bereid om de looptijd van deze CAO te gebruiken om de doelstellingen en visie verder met u uit te werken mbt tot een veiligheids CAO droge bulk. Indien dit tot de gewenste helderheid leidt, kan dit in de CAO worden geïmplementeerd.

**Pensioenen en STIVU**

Een paritaire werkgroep zal in 2010 onderzoek doen naar de verbetering van de pensioenregelingen bij EBS.

Daarbij zal voor medewerkers die onder de OPTAS B regeling vallen berekend worden wat de tekorten zijn ten opzichte van het ambitieniveau. Als oplossing voor de OPTAS B deelnemers zal een parttime pensioenregeling uitgewerkt worden van 61 tot 63 jaar. Als eerste uit te werken voor de geboortejaren 1950-1954.

Financieringsbron is de volledige STIVU premie (3% + 1%), zoals verwoord in het gemeenschappelijk resultaat van 1996. De STIVU premie zal ook na 2014 ingezet worden voor pensioenverbetering. Financiering van de pensioenverbetering is alleen mogelijk wanneer de STIVU premie ook daadwerkelijk vrijvalt.



**Bijlage IX: Protocol**

**Onderhandelingsresultaat EBS CAO 1 juli 2009 – 31 december 2011**

**1. Looptijd**

De CAO heeft een looptijd van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2011

**2. Opzeggen CAO**

De CAO zal in de toekomst worden opgezegd per e-mail.  
Een ontvangst en leesbevestiging dient hierbij verzonden te worden.

**3. Inkomen**

*APC*

De APC zal worden gecontinueerd worden en aangevuld worden met de volgende tekst:

“Wanneer de aanpassing negatief is zal deze niet worden toegepast en in mindering worden gebracht op toekomstige verhogingen.”

*Initieel*

gedurende de looptijd van de cao worden de basismaandsalarissen en de daar vanaf geleide toeslagen als volgt verhoogd:

- 1-1-2010 met 0,5%;
- 1-7-2010 met 0,5%;
- 1-1-2011 met 0,5%;
- 1-7-2011 met 0,5%.

*Eenmalige uitkering*

Medewerker ontvangt bij de loon betaling van juli 2010 een eenmalige bruto uitkering van 1% van 12 maanden het maandsalaris vermeerderd met vakantiegeld.

*Overwerkvergoeding*

De overwerkvergoeding wordt met ingang van 1 juli 2010 gebaseerd op 1/168 van het basismaandsalaris in plaats van het “rekensalaris”.

#### **4. STIVU Premie/Pensioenen**

Een paritaire werkgroep zal in 2010 onderzoek doen naar de verbetering van de pensioenregelingen bij EBS.

Daarbij zal voor medewerkers die onder de OPTAS B regeling vallen berekend worden wat de tekorten zijn ten opzichte van het ambitieniveau. Als oplossing voor de OPTAS B deelnemers zal een parttime pensioenregeling uitgewerkt worden van 61 tot 63 jaar. Als eerste uit te werken voor de geboortejaren 1950-1954.

Financieringsbron is de volledige STIVU premie (3% + 1%), zoals verwoord in het gemeenschappelijk resultaat van 1996. De STIVU premie zal ook na 2014 ingezet worden voor pensioenverbetering. Financiering van de pensioenverbetering is alleen mogelijk wanneer de STIVU premie ook daadwerkelijk vrijvalt.

#### **5. Deelname aan Stichting veilige haven en VCH**

EBS wijst participatie niet bij voorbaat van de hand. Maar op dit moment is er bij EBS geen duidelijk beeld bij de doelstellingen en mogelijkheden van SVH. We zijn bereid om de looptijd van de cao te gebruiken om doelstellingen en mogelijkheden te onderzoeken. EBS stelt in 2010 en 2011 €100 per medewerker beschikbaar voor de Stichting Veilige Haven onder andere voor de ontwikkeling en implementatie van het veiligheidscertificaat havens (VCH).

EBS is bereid om de looptijd van deze CAO te gebruiken om de doelstellingen en visie verder met u uit te werken mbt tot een veiligheids CAO droge bulk. Indien dit tot de gewenste helderheid leidt, kan dit in de CAO worden geïmplementeerd.

#### **6. Gedifferentieerde WGA premie**

EBS zal gedurende de looptijd van de cao de gedifferentieerde WGA premie volledig voor haar rekening nemen.

#### **7. Werkgelegenheidgarantie**

Wanneer om economische reden overgegaan moeten worden tot het beëindigen of niet verlengen van het dienstverband, dan zullen deze medewerkers als eerste weer worden aangenomen op het moment dat er vacatures vervuld moeten worden, mits er een voldoende match is tussen de vaardigheden van de werknemer en de vereiste vaardigheden voor de functie vervulling waarbij leeftijd geen selectie criterium is.

#### **8. O&O Fonds**

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

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

## 9. Inhuur afspraken

EBS zal bij inhuur van medewerkers conform het bijgevoegde overzicht als eerste inhuren bij RTW, Smit, Havenservice, ABC en RBS<sup>11</sup> (in willekeurige volgorde). Als dit niet mogelijk is, zal vooraf overleg worden gevoerd met de OR/BAB van EBS om voor alternatieve inhuur van personeel of materieel zorg te kunnen dragen.

Als de voorkeur toeleveranciers niet kunnen voldoen aan de vraag van EBS, zal vooraf overleg worden gevoerd met de OR/BAB van EBS om voor alternatieve inhuur van personeel of materieel zorg te kunnen dragen.

De inhuur bij EBS zal maximaal 20% van de vaste bezetting zijn op basis van een voortschrijdend drie maandelijks gemiddelde en zal van "onder af" worden ingezet.

Gedurende de looptijd zullen CAO partijen overleggen over de verdere invulling van inhuurafspraken (onder andere een gedragscode, NEN 4400, betaling op basis van de CAO EBS, VCH) om kwaliteit en veiligheid ook op langere termijn te waarborgen.

## OVERZICHT KERNACTIVITEITEN, INHUUR EN UITBESTEDING OPERATIONELE WERKZAAMHEDEN

### Kernactiviteiten (altijd eigen mensen)

- Kraanmachinisten
- Schipper op drijfkraan
- Weger op weegtoren
- Bandenkras
- Operator treinstation
- Silocommando
- Proco

### Inhuur (eigen mensen of inhuur)

- Tremmen en of vegen binnenboord
- Bobcat, laadschop, graafmachine, Bulldozer Binnenboord
- Bobcat, laadschop, Graafmachine, Bulldozer op de wal
- Grote laadschop op de stort en afslag\*
- Bootsman
- Terreinbeladen
- Lichterbeladen/stortpijpen
- Bediening Pneumaten
- Laadschoppen terrein groot en klein
- Beladen vrachtauto's

### Uitbesteding (alleen zelf doen bij leegloop)

- Schoonmaken terreinen, opstallen, silo's, machines, etc..
- Opzakken
- Open en dichtleggen wagons

**\*Alleen toegelaten na toestemming Ondernemingsraad.**

## 10. Ploegentoeslag

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen een onderzoek starten naar de hoogte van de ploegentoeslag in vergelijkbare bedrijven de Nederlandse zeehavens waarbij ook arbeidstijd wordt betrokken. Mocht dit er toe leiden dat EBS een lagere toeslag geeft dan elders dan worden de toeslagen

---

<sup>11</sup> RBS zal in de gelegenheid worden gesteld zich als potentiële toeleverancier te presenteren en wordt bij gebleken geschiktheid definitief toegevoegd aan de "voorkeur" toeleveranciers.

op getrokken vanaf 1 juli 2011.

Overeengekomen op 23 februari 2010

Handwritten signatures in blue ink, consisting of two distinct scribbles.