

Collectieve Arbeids Overeenkomst 2023 - 2024

De ondergetekenden:

1. APM Terminals Maasvlakte II B.V., gevestigd te Rotterdam;
2. a. FNV, gevestigd te Utrecht; en
b. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;

verklaren hierbij met ingang van 1 januari 2023 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van APM Terminals Maasvlakte II B.V., zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.



Inhoud

Algemeen	3	Artikel 35: Toeslagen voor overwerk en verschoven diensten	29
Definities	9	Artikel 36: Feestdagenuitkering	31
Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen		Artikel 37: Vergoedingen en toeslagen	31
Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	11	Artikel 38: Jubilea	34
Artikel 2: Werkingssfeer van de CAO	11	Artikel 39: Uitkering bij overlijden van de werknemer	34
Artikel 3: Karakter van de CAO	11	Artikel 40: Vakbondscontributie	35
Artikel 4: Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden	11	Hoofdstuk 5: Verlof	
Artikel 5: Buitengewone veranderingen algemeen sociaaleconomische verhoudingen	11	Artikel 41: Vakantieregeling	37
Artikel 6: Reorganisatie van partijen	12	Artikel 42: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers en wegens langdurig dienstverband of leeftijd	38
Artikel 7: Verplichtingen van de werkgever	12	Artikel 43: Bijzonder verlof	39
Artikel 8: Verplichtingen van de werknemers	12	Artikel 44: Calamiteitenverlof	41
Artikel 9: Fusies en reorganisaties	12	Artikel 45: Kortdurend zorgverlof en aanvullend geboorteverlof	41
Artikel 10: Fiscaliteit	13	Artikel 46: Zwangerschapsverlof	41
Artikel 11: Boventalligheid	13	Artikel 47: Onbetaald verlof	41
Artikel 12: Private aanvulling WW en WGA	13	Hoofdstuk 6: Gezondheid en Arbeidsongeschiktheid	
Artikel 13: Werkgelegenheid	14	Artikel 48: Werkgeversbijdrage zorgverzekering	43
Artikel 14: Beroeps Begeleidende Leerweg	14	Artikel 49: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval	43
Artikel 15: Veiligheid	15	Artikel 50: Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en premies	44
Hoofdstuk 2: Arbeidsovereenkomst & Pensioen		Artikel 51: Arbeidsongeschiktheid en re-integratie	44
Artikel 16: Proeftijd	17	Hoofdstuk 7: Ouderenbeleid	
Artikel 17: Begin en einde dienstverband	17	Artikel 52: 90%-dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder	49
Artikel 18: Pensioenregeling	17	Artikel 53: Senioren Fit Regeling	50
Hoofdstuk 3: Arbeidsduur, Arbeidstijd en Roosters		Artikel 54: Algemene afspraken ouderenbeleid	50
Artikel 19: Uitgangspunten met betrekking tot inzetbaarheid, roosters en deeltijd	19	Artikel 55: Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers	51
Artikel 20: Arbeidstijden	20	Bijlagen	
Artikel 21: Arbeidsduur	21	Bijlage 1: Functiematrix	55
Artikel 22: Tijdcompensatie volcontinudienst	21	Bijlage 2: Salarisgebouw (per 1 januari 2023, excl. 8% vakantiegeld)	57
Artikel 23: Leegloopregeling	22	Bijlage 3: Tijd-voor-tijd regeling	60
Artikel 24: Pauze	22	Bijlage 4: Vakbeweging en onderneming	60
Artikel 25: Werken op feestdagen	23	Bijlage 5: Procedure Functiewaardering CAO functies	62
Artikel 26: Verlengen	24	Bijlage 6: Onderhandelingsresultaat Ouderenbeleid d.d. 15 november 2022	67
Artikel 27: Activiteiten waarvoor betaling in vast salaris is begrepen	24	Bijlage 7: Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers (RVU-regeling)	76
Artikel 28: Tijdelijke werkzaamheden buiten volcontinu	24	Bijlage 8: Protocol Arbeidsvoorwaarden voor instroom vanuit de A.P. Møller Maersk-groep (APMM-groep)	82
Artikel 29: Overgang van zomertijd naar wintertijd	24	Bijlage 9: Protocol brede inzetbaarheid Interne doorstroom, brede inzetbaarheid huidige functie- houders, alsmede brede inzetbaarheid nieuwe werknemers (Protocol brede inzetbaarheid).	83
Hoofdstuk 4: Inkomen en Toeslagen		Bijlage 10: Onderhandelingsresultaat CAO APM Terminals Maasvlakte II B.V. 2023-2024	89
Artikel 30: Salarissen	27		
Artikel 31: Roostertoeslag	28		
Artikel 32: Afbouwregeling bij roosterwijziging	29		
Artikel 33: Vakantietoeslag (8%)	29		
Artikel 34: Prijscompensatie	29		



Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever: APM Terminals Maasvlakte II B.V. (hierna: 'APMT MVII');
2. vakorganisaties: FNV en CNV Vakmensen;
3. werknemer: de werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage 1 van deze regeling. Als werknemer in de zin van deze regeling wordt niet beschouwd de stagiair;
4. maand: een kalendermaand;
5. week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
6. dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
8. basismaandsalaris: het salaris als opgenomen in bijlage 2;
9. maandinkomen: het basismaandsalaris, vermeerderd met een eventuele roostertoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag;
10. Ondernemingsraad: de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden ('WOR');
11. partner: de echtgenoot, echtgenote, of de geregistreerde partner van de werknemer, of de partner met wie de werknemer duurzaam samenleeft, waarvan schriftelijk mededeling aan de werkgever is gedaan;
12. BW: het Burgerlijk Wetboek;
13. deeltijd: de arbeidsduur die minder bedraagt dan in artikel 21 van deze CAO is overeengekomen. De CAO is naar rato van de overeengekomen arbeidstijd van toepassing.
14. stagiair: iemand die als onderdeel van zijn of haar opleiding op basis van een stageovereenkomst (niet zijnde een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW) gedurende een bepaalde periode, niet tegen loon, onder begeleiding ervaring komt opdoen op de werkvloer. Een stagiair is geen werknemer in de zin van de CAO.



Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen

Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

De overeenkomst kan zowel door de werkgever als door vakorganisaties tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief, dan wel door middel van e-mail, mits de verzender een ontvangstbevestiging van de geadresseerde heeft ontvangen.

Zolang geen van de partijen tot opzegging van de overeenkomst overgaat, wordt deze telkens stilzwijgend verlengd voor de duur van één jaar. Beëindiging van de overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Artikel 2: Werkingsfeer van de CAO

Algemeen: De werkingsfeer van de CAO beperkt zich tot die werknemers waarvan de functie is gewaardeerd met minder dan 190 ORBA punten.

Artikel 3: Karakter van de CAO

Dit is een standaard CAO. Dit betekent dat niet in voor de werknemer gunstige zin of ongunstige zin van de inhoud van de bepalingen mag worden afgeweken.

Artikel 4: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed dat loon- en arbeidsvoorwaarden, die na ondertekening van deze overeenkomst tussen partijen worden overeengekomen, alsnog aan deze overeenkomst zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling als gevolg van algemeen overleg over de in deze overeenkomst genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze overeenkomst worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 5: Buitengewone veranderingen algemeen sociaaleconomische verhoudingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering zijn zowel de werkgever

als de vakorganisaties gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien één maand nadat deze voorstellen door één van de partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggings-termijn van één maand op te zeggen. Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om één en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel 6: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen, keuren zij deze bij voorbaat goed en staan er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende, zullen mogen worden overgenomen door die rechtspersoon of rechtspersonen, die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 7: Verplichtingen van de werkgever

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan. Voor zover aan de functie specifieke medische respectievelijk gezondheidseisen worden gesteld, zal de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze CAO, uitsluitend werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een gecertificeerde bedrijfsarts, verbonden aan een Arbodienst. Partijen spreken af dat de werkgever voor operationele functies personeel kan inhuren bij Matrans, ILS en RPS. Wanneer deze bedrijven niet kunnen voldoen aan de vraag van de werkgever zullen CAO-partijen overleggen over de inzet van andere bedrijven. Het in te huren personeel moet voldoen aan de APMT MVII kwalificatie-eisen (o.a. STC- certificering).

Artikel 8: Verplichtingen van de werknemers

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

Artikel 9: Fusies en reorganisaties

Onverminderd het gestelde in het SER-besluit Fusiegedragsregels en de WOR zal de werkgever in geval van fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, die ge-

volgen heeft voor de werknemer, de vakorganisaties informeren teneinde in onderling overleg tot een sociale begeleidingsregeling te komen.

De vakorganisaties zullen onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 10: Fiscaliteit

In deze CAO zijn alle bedragen genoemd als 'bruto' tenzij anders vermeld. Waar fiscale regelgeving dat toelaat, wordt onbelaste uitbetaling toegepast.

Artikel 11: Boventalligheid

In het geval er bij APMT MVII sprake is van boventalligheid als gevolg van bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen tot en met 31 december 2029 dan zal aan werknemers van APMT MVII met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2017, een aanbod voor beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever worden gedaan, dan wel zal een ontslagprocedure worden gevoerd en het dienstverband worden opgezegd, waar door het dienstverband zal eindigen hetzij via een vaststellingsovereenkomst dan wel na een ontslagprocedure. Als schadeloosstelling geldt in deze situatie de 'kantonrechttersformule 2008 met een correctiefactor C=2'.

Voor werknemers van APMT MVII, met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die vanaf 1 januari 2018 in dienst komen vanuit APMT is het voorafgaande van toepassing. Voor andere werknemers in dienst voor onbepaalde tijd vanaf 1 januari 2018 is de schadeloosstelling de 'kantonrechttersformule 2008 met een correctiefactor C=1'.

Met ingang van 1 januari 2030 geldt voor de werknemers van APMT MVII met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2029 als schadeloosstelling de 'kantonrechttersformule 2008 met een correctiefactor C=1'. Voor andere werknemers in dienst voor onbepaalde tijd vanaf 1 januari 2030 is de schadeloosstelling van de 'kantonrechttersformule vanaf 2009 met een correctiefactor C=1'.

Artikel 12: Private aanvulling WW en WGA

De door middel van een overeenkomst tot deelname eerder uitgevoerde deelname van APMT MVII bij de Stichting PAWW (Stichting Private Aanvulling WW en WGA) voor werknemers, vallend onder de CAO APMT MVII, zal worden voortgezet. Er is aangesloten bij een zogenaamde verzameling CAO, die algemeen verbindend is verklaard. De werknemer betaalt de SPAWW-bijdrage. De hoogte van de werknemersbijdrage wordt jaarlijks door de Stichting PAWW vastgesteld.

Artikel 13: Werkgelegenheid

1. APMT MVII heeft geen plannen om de bediening van de kranen (SQC's en barge cranes en rail cranes) vanaf een locatie buiten de Terminal te laten plaatsvinden. Dit wordt vanuit technische en veiligheidsoverwegingen thans ook niet mogelijk geacht. Gedurende de looptijd van de CAO zal de bediening van de kranen niet buiten het terminalterrein worden belegd.
2. Indien gedurende de looptijd van de CAO technologische ontwikkelingen invloed hebben op de werkgelegenheid bij ondersteunende diensten en/of werkzaamheden die niet onder punt 1 vallen, zal het management van APMT MVII te allen tijde overleg voeren met de vakbonden over de wijze waarop de gevolgen voor de werknemers van APMT MVII zullen worden opgevangen. Uitgangspunten voor dat overleg zijn:
 - a. dat gedwongen ontslagen zoveel mogelijk moeten worden voorkomen;
 - b. dat bij verplaatsing van het werk naar een andere locatie binnen Nederland de arbeidsvoorwaarden van de werknemers in stand blijven of zullen worden vervangen door een pakket arbeidsvoorwaarden dat als geheel gelijkwaardig is;
 - c. dat bij onverhoopte en onvermijdelijke boventalligheid de afspraak als bedoeld in artikel 11 van deze CAO met betrekking tot de schadeloosstelling bij ontslag van kracht is.

Artikel 14: Beroeps Begeleidende Leerweg

- APMT MVII bevestigt haar inspanningen te continueren om te investeren in jongeren die een loopbaan ambiëren in de sector havens/transport/logistiek. Deze investering wordt daarnaast ingegeven door het gemeenschappelijke belang van partijen om binnen APMT MVII de leeftijdsopbouw (demografie) met name binnen de afdeling Operations de komende jaren evenwichtiger te maken door de vergrijzing/ontgroening tegen te gaan.
- De jongeren die de BBL opleiding volgen via het STC (startniveau MBO-3) zijn werkzaam op basis van een leer-werkovereenkomst en worden betaald overeenkomstig artikel 30 lid 3 van de CAO. Indien de BBL'er buiten het opleidingsseizoen wordt ingezet als vakantiekracht, wordt hij beloond overeenkomstig bijlage 2 van de CAO, en geschiedt deze inzet niet op basis van de in de vorige volzin genoemde leer-werkovereenkomst.
- Tijdens de opleiding binnen APMT MVII is vanaf 1 januari 2024 het doel de jongeren praktijkervaring te laten opdoen in de 'buiten-onderdelen' van de ATO-functie (terminal truck chauffeur, truck facilitator, barge checker).

- Op jaarbasis is het doel tenminste 10 jongeren via een BBL-traject te plaatsen binnen APMT MVII. Het streven is er daarbij op gericht om de BBL-ers, na voltooiing van hun opleiding en bij gebleken geschiktheid, aansluitend een dienstverband aan te bieden bij APMT MVII.

Artikel 15: Veiligheid

Verplichtingen van de werkgever

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu, en draagt zorg voor een adequate BHV-organisatie.

De werkgever verstrekt (desgevraagd) de benodigde informatie aan direct belanghebbenden over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.

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

Veilig werken

De werkgever zal desgevraagd meewerken aan een initiatief dat tot doel heeft om binnen de sector ongevallen te inventariseren en te bespreken, zodat alle deelnemers kunnen leren van ongevallen.

Bij de afhandeling van deep sea vessels / feeders en lichters onder een SQC- kraan is er steeds sprake van één dekman per kraan. Deze dekman afspraak geldt ook als er bij een QC-kraan een feeder wordt afgehandeld.

Partijen zijn van mening dat veiligheid in de haven cruciaal is. Op dit moment wordt het Veiligheidscertificaat Havens ('VCH') geactualiseerd. Partijen blijven gedurende de looptijd van de CAO in gesprek over het VCH. In gezamenlijkheid wordt gekeken of de module na actualisering voldoet aan de eisen van APMT MVII.

Verplichtingen van de werknemer

Het is de werknemer verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden, dat daardoor de veiligheid in gevaar wordt gebracht of dat daardoor schadelijke gevolgen ontstaan voor het milieu. De werknemer is gehouden de door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen binnen de risicogebieden te dragen.

Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de werknemer wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien hij/zij feiten constateert die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, hij/zij daarover in overleg treedt met de bedrijfsleiding en desgewenst met de Dienst Centraal Beheer Rijnmond (DCMR).

Arbeidsovereenkomst en pensioen

Artikel 16: Proeftijd

De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd (artikel 7:652 BW). Enkel in de in artikel 7:652 lid 6 BW genoemde gevallen, geldt geen proeftijd.

Artikel 17: Begin en einde dienstverband

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Tenzij anders wordt overeengekomen tussen werkgever en werknemer, eindigt het dienstverband van de werknemer zonder nadere opzegging vanaf het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Voorts kunnen zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande doen eindigen.

Artikel 18: Pensioenregeling

Er geldt een standaardpensioenregeling met de volgende kenmerken:

- Kwalificatie als 'defined contribution' pensioenregeling.
- De pensioenregeling is gebaseerd op verplichte deelname en solidariteit.
- Alle werknemers (ongeacht hun functie) nemen deel in dezelfde pensioenregeling.

Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks vastgesteld en bestaat uit de volgende onderdelen:

- 12 maal het bruto maandinkomen;¹
- de vakantietoeslag;

Het premiepercentage is afhankelijk van de leeftijd en wordt berekend over de pensioengrondslag (pensioengevend jaarsalaris minus franchise). De leeftijd wordt vastgesteld op 1 april van het jaar. De werknemersbijdrage is vastgesteld op 5% van de pensioengrondslag. Het pensioenreglement is een onlosmakelijk onderdeel van deze CAO.

De criteria waaraan de pensioenregeling moet voldoen, zoals vastgelegd in artikel 17 van de CAO APMT MVII 2018-2022, blijven onverminderd van kracht zolang partijen hierover geen andere afspraken maken en zolang deze criteria in overeenstemming zijn met de wet.

¹ Voor werknemers van APMT MVII die vallen onder het Protocol Arbeidsvoorwaarden Transitie van werknemers van APMT naar APMT MVII geldt tevens hetgeen is opgenomen over pensioenen in het protocol.

Arbeidsduur, Arbeids- tijd en Roosters

Artikel 19: Uitgangspunten met betrekking tot inzetbaarheid, roosters en deeltijd

Inzetbaarheid

1. Gegeven is dat de aard van de bedrijfsvoering een sterk wisselende invloed heeft op de omvang en het tijdstip van het werkaanbod.
2. Basis voor de werkplanning (de roosters) vormt het werkaanbod dat met name wordt bepaald door het door de rederij opgestelde standaard vaarschema.
3. In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet met inachtneming van de capaciteiten en de geldende functie-indeling van de betrokkene(n).
4. Incidentele inzet in andere functies binnen de CAO is, op vrijwillige basis, mogelijk, mits werknemers daartoe voldoende zijn opgeleid en ingewerkt.
De betaling van deze inzet is geregeld in artikel 37 van deze CAO.

Roosters

1. Er zijn verschillende soorten roosters: (i) een volcontinuurooster, dat is een rooster waarin gedurende alle dagen van de week en gedurende alle diensten werknemers staan ingeroosterd en rekening kan worden gehouden met een wisselend werkaanbod door de week heen (vaarschema), (ii) een kantoor dienstrooster en (iii) overige roosters;
2. De roosters worden zo opgesteld dat het rooster past binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet;
3. Er geldt een gemiddelde arbeidsduur per week van 32,55 uur voor het volcontinuurooster, 38,75 uur voor een kantoor dienstrooster, c.q. een bij de overige roosters in te vullen aantal werkzame uren, liggend tussen 32,55 uur en 38,75 uur;
4. De roosters zullen vanwege gezondheidsredenen in principe voorwaarts roterend zijn;
5. Roosterwijziging geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad.

Deeltijd

Voor deeltijdwerkers zijn de arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in de CAO (op pro rata basis) volledig van toepassing met dien verstande, dat ingeval van deeltijdwerk afwijking van de in de CAO verwoorde begin- en eindtijden mogelijk is.

Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdwerkers geldt het volgende: van overwerk (betaling) is eerst sprake indien de in het bedrijf gebruikelijke arbeidstijd (zie de in artikel 20

van de CAO genoemde begin- en eindtijden van de dag-, middag-, avond- en nachtdienst) is overschreden.

Het werken in deeltijd geschiedt met inachtneming van de volgende randvoorwaarden:

- het werken in deeltijd zal niet plaatsvinden op basis van 0-uren contracten;
- het werken in deeltijd geschiedt in alle gevallen op vrijwillige basis;
- de aanvangstijd van het werken in deeltijd zal niet liggen tussen 00.00 uur en 04.00 uur.

Artikel 20: Arbeidstijden

De navolgende begin- en eindtijden² zijn van toepassing:

- dagdienst 07.15 – 15.30 uur
- middagdienst³ 11.30 – 19.45 uur
- avonddienst 15.15 – 23.30 uur
- nachtdienst 23.15 – 07.30 uur
- kantoor dienst 08.30 – 17.00 uur maandag t/m vrijdag

Behoudens de kantoor dienst zijn bovengenoemde arbeidstijden erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende shift, te weten om 07.15 uur, 15.15 uur en 23.15 uur alle werkzaamheden ononderbroken voortgang zullen vinden.

Per 1 januari 2024 wordt dit artikel als volgt aangepast en vervangen:

De navolgende begin- en eindtijden zijn van toepassing:

- dagdienst 07.00 – 15.15 uur
- middagdienst³ 11.30 – 19.45 uur
- avonddienst 15.00 – 23.15 uur
- nachtdienst 23.00 – 07.15 uur
- kantoor dienst 08.30 – 17.00 uur maandag t/m vrijdag

Behoudens de kantoor dienst zijn bovengenoemde arbeidstijden erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende shift, te weten om 07.00 uur, 15.00 uur en 23.00 uur alle werkzaamheden ononderbroken voortgang zullen vinden.

² In de volcontinu dienst vangt de dienst een kwartier eerder aan (zie artikel 21). Dit geldt niet meer per 1 januari 2024.

³ Werknemers die volgens deze dienst zijn ingeroosterd, kunnen voor een geheel weekend worden verschoven naar de dag- of de avonddienst met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet. Verschuiving van middagdiensten van maandag tot en met vrijdag naar dag- of avonddienst geschiedt op basis van vrijwilligheid.

Artikel 21: Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt als regel 7,75 uur per dienst, met uitzondering van de volcontinu dienst. Voor de volcontinu dienst bedraagt de arbeidsduur als regel 8 uur per dienst.

Per 1 januari 2024 wordt dit artikel als volgt aangepast en vervangen:

De arbeidsduur bedraagt als regel 7,75 uur per dienst.

Artikel 22: Tijdcompensatie volcontinu dienst

Het aantal gewerkte extra kwartieren op jaarbasis die door de verlengingen van de diensten in de volcontinu worden gewerkt, staat gelijk aan 6 dagen per jaar. Deze dagen worden gecompenseerd als 6 verlofdagen. Vanwege deze verlenging per dag geeft de werkgever één extra verlofdag boven op de zes.

De werkgever krijgt het recht om ten hoogste 2 verlofdagen per jaar aan te wijzen bij leegloop. Deze aanwijzing geschiedt uiterlijk 7 dagen van tevoren.

Bij de aanwijzing van de tweede dag betaalt de werkgever een arbeidsuurvergoeding van € 395,97. Deze vergoeding wordt verhoogd overeenkomstig de indexatiemethode in artikel 34 van deze CAO en de initiële loonsverhogingen volgens artikel 30 lid 2 van deze CAO.

Indien de werkgever in enig jaar geen gebruik maakt van de aanwijsdagen, dan worden deze uitbetaald of toegevoegd aan het verlofsaldo.

Als basis van een opneembare dag wordt 7,75 uur gehanteerd.

Per 1 januari 2024 wordt dit artikel als volgt aangepast en vervangen:

Met ingang van 1 januari 2024 worden in de volcontinu geen extra kwartieren meer gewerkt.

Vanaf dat moment vindt met betrekking tot voornoemde geen tijdcompensatie meer plaats (en wordt verdere opbouw in de urenbank gestopt), en hebben werknemers die werkzaam zijn in de volcontinu dienst en die gedurende het jaar ook daadwerkelijk in (een gedeelte van) de volcontinu diensten werkzaam zijn, recht op een vast aantal extra verlofdagen van 5 dagen per kalenderjaar.

De werkgever krijgt het recht om van deze 5 dagen ten hoogste 1 verlofdag per jaar aan te wijzen bij leegloop. Deze aanwijzing geschiedt uiterlijk 7 dagen van tevoren.

Indien de werkgever in enig jaar geen gebruik maakt van de aanwijsdag, dan wordt deze uitbetaald of toegevoegd aan het verlofsaldo (ter keuze van de werknemer). Als basis van een opneembare dag wordt 7,75 uur gehanteerd.

De huidige 'urenbank' blijft met ingang van 1 januari 2024 voorlopig bestaan, totdat de bestaande tegoeden uit de urenbank zijn opgenomen (uitfaseren). Dat betekent dat er vanaf 1 januari

2024 geen urentegoeden aan de urenbank kunnen worden toegevoegd en dat er vanaf die datum uitsluitend urentegoeden uit de urenbank kunnen worden opgenomen. Voor het uren-
tegoed in de urenbank geldt geen verval- of verjaringstermijn.

Dit artikel (tijdcompensatie volcontinuïedienst) geldt niet voor werknemers die op of na 1 januari 2024 bij de werkgever in dienst treden.

Artikel 23: Leegloopregeling

In geval van leegloop kan een beroep worden gedaan op de werknemer. Indien de werknemer een vrije dienst neemt, wordt de helft daarvan afgeschreven van het verlofsaldo van de werknemer. De andere helft is voor rekening van de werkgever. De werknemer bepaalt of hij bereid is om in te gaan op het verzoek om deel te nemen aan deze leegloopregeling.

De uitvraag voor verlof-bij-leegloop wordt gedaan per e-mail. Indien zich meer werknemers melden dan noodzakelijk is, geldt 'wie het eerst komt, het eerst maalt'.

In geval een werknemer tijdens leegloop op een feestdag als bepaald in artikel 25 van deze CAO een vrije dienst neemt, geldt het hiernavolgende. In dat geval kan de werknemer kiezen tussen één van de volgende twee mogelijkheden:

(i) Keuze vrije dienst nemen en opsparen: in dit geval heeft de werknemer over die dag recht op een overwerkpercentage van 124% in plaats van de in artikel 35 van deze CAO genoemde overwerktoeslag en wordt 3,75 uur bijgeboekt op het verlofsaldo van de betreffende werknemer;

(ii) Keuze vrije dienst nemen en uitbetalen: in dit geval heeft de werknemer over 3,75 uur recht op een overwerkpercentage van 124% en wordt de overige 3,75 uur voor 224% uitgekeerd. Beide overwerkpercentages gelden in plaats van de overwerktoeslag als bepaald in artikel 35 van deze CAO.

Artikel 24: Pauze

De pauze bedraagt 30 minuten, met uitzondering van de kantoordienst waar de pauze 45 minuten bedraagt.

De volgende schafttijdenvensters zijn van toepassing:

1. dagdienst tussen 11:00 en 13:30 uur (aanzegging uiterlijk 10:00 uur)
2. middagdienst tussen 15:15 en 17:15 uur (aanzegging uiterlijk 14:15 uur)
3. avonddienst tussen 18:30 en 21:00 uur (aanzegging uiterlijk 17:30 uur)
4. nachtdienst tussen 03:15 en 04:45 uur (aanzegging uiterlijk 02:15 uur)
5. kantoordienst tussen 13:00 en 13:45 uur

De schafttijd wordt uiterlijk een uur voor aanvang van het geldende venster aangezegd.

Ter compensatie van het feit dat het schafttijdenvenster in de nacht uitgebreider is dan het tot 2023 geldende schafttijdenvenster in de nacht (03.15 uur – 03.45 uur), hebben werknemers die werken in de volcontinu en die gedurende het jaar ook daadwerkelijk in (een gedeelte van) de nachtdiensten werkzaam zijn, recht op 2 verlofdagen per jaar. Voor het jaar 2023 geldt het bepaalde in deze alinea alleen voor werknemers die op de peildatum van 1 februari 2023 aan voornoemde voorwaarden voldoen.

Enkel in en over het jaar 2023 ontvangen de in de vorige alinea genoemde werknemers een eenmalige uitkering van bruto € 1.250,- in plaats van de 2 verlofdagen. Ook werknemers die werken in de volcontinu (peildatum 1 februari 2023) maar om medische redenen geen nachtdiensten werken en werknemers die geen nachtdiensten werken vanwege deelname aan het ouderenbeleid, maken aanspraak op de eenmalige uitkering van bruto € 1.250,- in 2023. De werknemers zoals bedoeld in de vorige volzin maken ingaande 2024 geen aanspraak op de 2 verlofdagen per jaar.

De werknemers werkzaam in de volcontinu zullen per kalenderjaar maximaal 31 nachten per jaar op een ander tijdstip dan tussen 03:15 uur en 03:45 uur schaften (binnen het schaftvenster).

Artikel 25: Werken op feestdagen

Alle werknemers zijn verplicht op die feestdagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten.

De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- 1e en 2e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1e en 2e Pinksterdag
- 1e en 2e Kerstdag
- Koningsdag (27 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei; in lustrumjaren)

De feestdagen worden geacht in te gaan aan het begin van de avonddienst (exclusief eventuele verlenging conform artikel 26 van deze CAO) van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij aanvang van de dagdienst op de dag volgende op die feestdag. Er zal niet worden gewerkt vanaf 24 december 15.15 uur tot 26 december aan het begin van de dagdienst en op 31 december 15.15 tot 1 januari aan het begin van de avonddienst.

Indien een roostervrije dag van maandag tot en met vrijdag samenvalt met een feestdag, dan wordt hiervoor een extra vrije dag toegekend. Dit geldt niet voor feestdagen waarop binnen de terminal niet wordt gewerkt.

Artikel 26: Verlengen

Een dienst kan uitsluitend op 24 en 31 december verplicht worden verlengd, met maximaal twee uren. Dit kan enkel indien (i) geen sprake is van een opkomende ploeg voor hetzelfde object, en indien (ii) de resterende werkzaamheden moeten worden afgerond. De werkgever dient de werknemer uiterlijk twee uur voor het (oorspronkelijke) einde van de dienst te informeren over de verlenging.

In andere gevallen kan verlenging uitsluitend in overleg met vakbondskaderleden worden toegepast. Nachtdiensten kunnen in geen geval worden verlengd.

Verlengen is overwerk in de zin van artikel 35 van deze CAO. Onder verlengen wordt niet verstaan de werkzaamheden als genoemd in artikel 27 van deze CAO.

Artikel 27: Activiteiten waarvoor betaling in vast salaris is begrepen

Elke werknemer is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten.

Artikel 28: Tijdelijke werkzaamheden buiten volcontinu

Wanneer een werknemer werkzaam in een volcontinurooster om welke reden dan ook voor minimaal de duur van één maand en maximaal één jaar een functie in de kantoor dienst gaat waarnemen, gelden voor de waarnemingsperiode de arbeidstijden voor de kantoor dienst als bepaald in artikel 20 van deze CAO. De werknemer behoudt gedurende die periode recht op de roostertoeslag zoals deze voor de tijdelijke waarneming van toepassing was, en bouwt gedurende die periode verlof op overeenkomstig de arbeidstijden zoals deze gelden in de kantoor dienst. Dat laatste betekent dat artikel 22 van de CAO (tijdcompensatie volcontinudienst) in een dergelijke situatie niet van toepassing is.

Artikel 29: Overgang van zomertijd naar wintertijd

De overgang van de zomertijd naar de wintertijd wordt opgevangen door de dagdienst. Dat betekent dat de dagdienst om 06.00 uur (nieuwe tijd) aanvangt. In de bewuste dienst waarin de overgang wordt opgevangen, wordt de reguliere schafttijd met 30 minuten verlengd.



Hoofdstuk 4

Inkomen en toeslagen

Artikel 30: Salarissen

1. Algemeen

De functies van de werknemers die onder de werkingssfeer van de CAO vallen zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 1.

Er is er sprake van een salarisgebouw. Het aantal periodieken is beperkt tot maximaal 10. Het salarisgebouw is vermeld in bijlage 2.

2. Initiële loonsverhogingen

Naast de salaris aanpassingen op grond van artikel 34 van deze CAO worden gedurende de looptijd van deze overeenkomst de salarissen als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2023 vindt geen initiële loonsverhoging plaats;
- per 1 januari 2024 vindt een initiële loonsverhoging plaats van 2%.

3. Salaristabellen voor de leerling/BBL'er jonger dan 23 jaar

De salaristabellen voor de leerling/BBL'ers jonger dan 23 jaar zijn met ingang van deze CAO alleen van toepassing indien de leerling/BBL'er jonger dan 23 jaar een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) volgt.

18 jaar	60%
19 jaar	68%
20 jaar	76%
21 jaar	84%
22 jaar	92%

BBL'ers van 23 jaar en ouder worden beloond overeenkomstig bijlage 2 van de cao.

4. Doorstroom naar hogere functie (interne doorgroei)

Bij doorstroom naar een hogere functie vindt inschaling plaats in de schaal behorend bij die hogere functie in de eerstvolgende trede met een hoger basismaandsalaris (dan het voorgaande basismaandsalaris) van die hogere schaal, met dien verstande dat het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris tenminste € 20,- moet zijn. Is dat niet het geval dan geldt het salaris in de daaropvolgende trede. Dit minimum van € 20,- geldt niet wanneer het eerstvolgende salaris in de nieuwe salarisschaal de hoogste trede in die nieuwe schaal is.

Indien de werknemer niet binnen 1 jaar nadat de opleidingsafspraken is gemaakt in de gelegenheid gesteld wordt de betreffende opleiding te volgen vanwege een buiten het bereik van de werknemer liggende aangelegenheid (dit is ter beoordeling van het management), wordt de

werknemer na afloop van dat jaar alsnog in de betreffende hogere functiegroep ingedeeld. In zo een situatie zal de werknemer zo spoedig mogelijk alsnog de betreffende opleiding volgen. Indien nadien onverhoopt blijkt, dat de werknemer niet in staat is de betreffende opleiding met goed gevolg af te ronden, dan wel met behulp van het beoordelingssysteem geen geschiktheid wordt vastgesteld, dan wordt hij ingedeeld in de eerst lagere functiegroep op het niveau van het basismaandsalaris, dat hij verdiende voordat hij in de betreffende hogere functiegroep werd ingedeeld (dat wil zeggen: hij gaat dan terug naar zijn oude basismaandsalaris inclusief eventueel van toepassing zijnde persoonlijke toeslag).

5. Doorstroom binnen salarisgroep

Bij minimaal een voldoende beoordeling, vast te stellen op basis van de bij APMT MVII geldende beoordelingssystematiek, ontvangt de werknemer jaarlijks een periodiek volgens de schaal waarin hij is ingedeeld totdat het schaalmaximum is bereikt.

Artikel 31: Roostertoeslag

	Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
24	23.00	24.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
23	22.00	23.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
22	21.00	22.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
21	20.00	21.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
20	19.00	20.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
19	18.00	19.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
18	17.00	18.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
17	16.00	17.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
16	15.00	16.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
15	14.00	15.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
14	13.00	14.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
13	12.00	13.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
12	11.00	12.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
11	10.00	11.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
10	9.00	10.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
9	8.00	9.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
8	7.00	8.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
7	6.00	7.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
6	5.00	6.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
5	4.00	5.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
4	3.00	4.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
3	2.00	3.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
2	1.00	2.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
1	0.00	1.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%

De werkgever zal de roostertoeslag blijven doorbetalen bij vakantie-, verlof- en ziektedagen.

Artikel 32: Afbouwregeling bij roosterwijziging

In geval van inkomstenvermindering bij een roosterwijziging geldt de navolgende afbouw-regeling:

Roosterwijziging verplicht door de werkgever:

- per jaar dat volgens het oude rooster is gewerkt: afbouw van twee maanden;

Roosterwijziging op eigen verzoek van de werknemer:

- onmiddellijke overgang naar de juiste toeslag.

Indien minder dan 5%-punt toeslag moet worden afgebouwd, zal het met de afbouw gemoeide bedrag in één keer worden uitbetaald.

Artikel 33: Vakantietoeslag (8%)

1. In de maand mei wordt aan de werknemer een bruto vakantietoeslag uitbetaald van 8% van twaalf maal het bruto maandinkomen.⁴
2. Op de vakantietoeslag worden geen voorschotbedragen uitgekeerd.
3. Indien het dienstverband korter zal zijn dan één jaar, dan zal de vakantietoeslag pro rata worden toegekend naar het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
4. Bij overlijden van de werknemer zal de pro rata uitkering aan de nabestaanden worden uitbetaald.

Artikel 34: Prijscompensatie

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober - oktober). Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven.

Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris niet worden toegepast, maar worden verrekend met toekomstige CPI-verhogingen.

Artikel 35: Toeslagen voor overwerk en verschoven diensten

1. Tewerkstelling van werknemers op tijden en dagen buiten het voor betrokkene geldende rooster is alléén mogelijk op basis van vrijwilligheid, behoudens in het geval van verplichte verlenging (zie artikel 26 van deze CAO).

⁴ Voor werknemers van APMT MVII die vallen onder het Protocol Arbeidsvoorwaarden Transitie van werknemers van APMT naar APMT MVII (zie bijlage 9) geldt tevens hetgeen is opgenomen over toeslagen in artikel 3a van het protocol.

2. Voor verricht overwerk zal een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld worden toegekend. Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdwerknemers wordt verwezen naar artikel 19 van deze CAO.
3. De betaling voor overuren (met een minimumbetaling van een half uur en af te ronden per half uur) is voor alle uren weergegeven in een percentage van het basismaandsalaris plus de eventuele persoonlijke toeslag.

Overuren gelegen tussen	% overwerktoeslag per uur
Maandag 07.15 uur tot Zaterdag 07.15 uur	75%
Zaterdag 07.15 uur tot Maandag 07.15 uur	100%

4. De tijd verdiend volgens de tijd-voor-tijdregeling, is vrij opneembaar.

5. Verschoven diensten

Indien werknemer op verzoek van werkgever een verschoven dienst werkt, ontvangt werknemer bij een verschuiving van 1 of 2 diensten in een cyclus/week een toeslag van € 100,-. Bij 3 of meer diensten is dit € 200,-. Een dienst kan alleen verschoven worden met instemming van werknemer. Werkgever zal een verschoven dienst per e-mail bevestigen. Verschoven diensten worden niet meegenomen in de afwezighedsaantallen zoals vermeld in de vakantie-/verlofregeling.

Bovenstaande regeling is niet van toepassing op de werknemers waarop het op 15 november 2022 overeengekomen Ouderenbeleid van toepassing is (zie bijlage 6). Het bepaalde in dit artikel is wél van toepassing wanneer er sprake is van een verschoven dienst ten opzichte van het vastgestelde persoonlijke senioren jaarrooster. Over dit persoonlijke rooster vindt vooraf overleg plaats tussen deelnemer, leidinggevende en resource planning.

De werknemer die op het verzoek van de werkgever vrijwillig een dag-/avonddienst omzet naar een nachtdienst, ontvangt per omgezette en daadwerkelijk gewerkte nachtdienst – in plaats van de vergoeding verschoven diensten overeenkomstig de eerste alinea van artikel 35 lid 5 van de CAO – een vergoeding van € 300,- bruto. Dit geldt niet voor de werknemers die deelnemen aan het op 15 november 2022 overeengekomen ouderenbeleid.

Een werknemer komt niet in aanmerking voor de vergoeding voor verschoven dienst(en) indien de verschuiving ontstaat door:

- Deelname aan een verbeter-, Kaizen- of LEAN-project, mits deelname aan het project meer dan twee weken voor de start van het project is overeengekomen. Deelname aan voorgenoemde projecten is op vrijwillige basis;
- OR-werkzaamheden;
- Trainingen, mits een training meer dan twee weken voor de start van de training is aangezegd;

- Onderlinge ruilingen;
- Eigen verzoek.

Artikel 36: Feestdagenuitkering

De betaling voor de in artikel 25 van deze CAO genoemde feestdagen is begrepen in de basismaandsalarissen (exclusief overwerktoeslag).

Wordt op feestdagen arbeid verricht dan geldt daarvoor, zowel voor arbeid binnen als buiten het voor betrokkene geldende rooster, een overwerktoeslag van 224% per uur, of 124% per uur en een verlofdag, in plaats van de in artikel 35 van deze CAO genoemde overwerktoeslag. In geval van leegloop op een feestdag als genoemd in artikel 25 van deze CAO geldt het bepaalde in artikel 23 van deze CAO.

Artikel 37: Vergoedingen en toeslagen

(bedragen per 1-1-2023)

(1) Verschillende vergoedingen en toeslagen

a. EHBO en BHV

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma of BHV-diploma zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 33,09 per maand respectievelijk € 397,08 per jaar. Werknemers die beide diploma's hebben krijgen een vergoeding gebaseerd op één diploma.

b. Persluchtmasker

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat Persluchtmasker zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 33,09 per maand respectievelijk € 397,08 per jaar.

c. Gevaarlijke stoffen

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 33,09 per maand respectievelijk € 397,08 per jaar.

d. Mentortoeslag

Mentoren die collega's begeleiden bij training en re-integratie (inclusief nazorg) ontvangen een maandelijks toeslag additioneel op het basismaandsalaris van € 62,95. Deze toeslag is direct gekoppeld aan het daadwerkelijk benoemd zijn als mentor door het management: het management behoudt zich het recht voor om deze benoeming te allen tijde in te trekken.

(2) Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

In het kader van woon-werkverkeer wordt aan werknemers een vergoeding geboden van de reiskosten die afhankelijk is van:

- a. de kosten van het openbaar vervoer;
- b. de kilometerafstand enkele reis gemeten vanaf het woonadres tot en met Europaweg 910, 3199 LC Rotterdam, volgens de snelste route van de ANWB routeplanner plus 5 kilometer.

ad a)

Tegen overlegging van het openbaar vervoerbewijs worden de volledige kosten van het vervoerbewijs bruto vergoed.

ad b)

De vergoedingen per 1 januari 2023 bedragen:

0 t/m 15 km	€ 44,08	per maand
16 t/m 20 km	€ 88,13	per maand
21 t/m 30 km	€ 146,87	per maand
31 t/m 40 km	€ 183,60	per maand
meer dan 40 km	€ 220,30	per maand

De reiskostenvergoeding wordt netto uitbetaald voor zover de vergoeding blijft binnen de dan geldende fiscale grenzen. Berekening van het onbelaste deel van de vergoeding vindt plaats volgens de praktische methode zoals gepubliceerd door de Belastingdienst in het Handboek loonheffingen. Bedraagt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer zoals opgenomen in dit artikel meer dan het onbelaste deel dan zal het meerdere onder inhouding van loonheffingen worden uitbetaald.

Tijdens zwangerschapsverlof, bij arbeidsongeschiktheid die langer dan 4 weken duurt en bij vrijstelling van werkzaamheden wordt de vergoeding voor woon-werkverkeer stopgezet.

Uitruil

Is de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer lager dan de fiscaal maximaal onbelaste reiskostenvergoeding dan zal voor de betreffende werknemer bruto maandinkomen worden ingeruild voor een onbelaste reiskostenvergoeding ('de additionele reiskostenvergoeding'). Deze additionele reiskostenvergoeding is gelijk aan het verschil tussen de fiscaal maximaal onbelaste reiskostenvergoeding per maand en de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer waar de werknemer recht op heeft. De fiscaal maximaal onbelaste reiskostenvergoeding wordt berekend volgens de praktische methode zoals gepubliceerd door de Belastingdienst in het Handboek loonheffingen.

Voor deze uitruil gelden de navolgende voorwaarden:

- (i) Uitruil leidt tot een lager bruto maandinkomen. Dit heeft gevolgen voor de inkomensafhankelijke regelingen zoals de uitkeringen tijdens ziekte of zwangerschap, werkloosheid. Het leidt ook tot een lagere grondslag voor inkomensafhankelijke toeslagen zoals de huurtoeslag.
- (ii) Het bruto maandinkomen zal na uitruil nooit lager zijn dan het voor de betreffende werknemer geldende wettelijke minimumloon.
- (iii) Er zijn geen gevolgen voor de pensioenopbouw mits het bruto maandinkomen met niet meer dan 30% wordt verlaagd.
- (iv) De verlaging van het bruto maandinkomen heeft geen gevolgen voor de hoogte van de vakantietoeslag.
- (v) Uitruil vindt maandelijks plaats en geldt alleen voor woon-werkverkeer.
- (vi) Werknemer meldt tijdig een wijziging van zijn woonplaats. Aanpassing van de uitruil vindt plaats – waar nodig met terugwerkende kracht – vanaf het moment waarop de wijziging van de woonplaats heeft plaatsgevonden. Mocht het niet tijdig melden door de werknemer voor de werkgever tot extra belastingheffing leiden dan komt deze heffing voor rekening van de werknemer.
- (vii) Uitruil vindt niet langer meer plaats als een vergoeding voor reiskosten woon-werk niet meer onbelast kan worden uitbetaald.
- (viii) Op eerste verzoek van werknemer wordt de uitruil beëindigd in de maand volgend op de maand waarin het verzoek is gedaan.

(3) Inzet in andere functie

Incidentele inzet

Voor incidentele inzet in een andere functie binnen dezelfde salarisschaal ontvangt de werknemer met ingang van 1 januari 2023 een 'incidentele inzetvergoeding' van € 30,- bruto per gewerkte dienst.

Voor incidentele inzet in een andere functie in een hogere salarisschaal ontvangt de werknemer met ingang van 1 januari 2023 een 'incidentele inzetvergoeding' van € 50,- bruto per gewerkte dienst.

Waarneming andere functie

Wordt er langer dan een maand waargenomen in een andere functie, dan ontvangt de waarnemende werknemer een bruto waarnemingsvergoeding van 75% van het verschil in tredeloon (uitgaand van dezelfde treden) tussen de beide functies.

De incidentele inzet en/of de waarneming in een andere functie dient per e-mail door de leidinggevende te worden bevestigd aan de werknemer.

(4) Indexatie en berekeningsgrondslag

De in dit artikel opgenomen vergoedingen worden jaarlijks aangepast overeenkomstig de indexatiemethode in artikel 34 van deze CAO.

Voor de reiskostenvergoeding geldt dit voor de looptijd van deze CAO (tot en met 31 december 2024) en wordt het fiscaal maximaal forfaitair vastgestelde bedrag voor netto-uitbetaling nimmer overschreden.

De initiële CAO-verhogingen worden eveneens toegepast op de waarnemingsvergoeding.

De in dit artikel genoemde vergoedingen vormen nimmer een grondslag voor pensioen, rooster-toeslag respectievelijk vakantiegeld.

Artikel 38: Jubilea

12½-jarig dienstjubileum

Werknemer ontvangt bij een 12½-jarig dienstjubileum een uitkering van ¼ bruto maandinkomen in de maand waarin het jubileum valt.

25-jarig dienstjubileum

Werknemer ontvangt bij een 25-jarig dienstjubileum een uitkering van 1 bruto maandinkomen in de maand waarin het jubileum valt.

40-jarig dienstjubileum

Werknemer ontvangt bij een 40-jarig dienstjubileum een uitkering van 2 bruto maandinkomens in de maand waarin het jubileum valt.

De jubileumuitkering wordt voor zover dit fiscaal is toegestaan netto uitgekeerd.

Artikel 39: Uitkering bij overlijden van de werknemer

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nabestaanden een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn bruto maandinkomen welke bij normale arbeid volgens dienstrooster zou zijn verdiend.

Onder nabestaanden worden verstaan:

1. de partner, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
2. bij ontstentenis van de partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
3. bij ontbreken van de onder 1 en 2 bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten voorzag.

Artikel 40: Vakbondscontributie

De vakbondscontributie kan fiscaal worden verrekend, voor zover dit fiscaal toelaatbaar is. De fiscale verrekening van de vakbondscontributie zal deel gaan uitmaken van eventueel komende afspraken met betrekking tot de werkkostenregeling.

Hoofdstuk 5



Verlof

Artikel 41: Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer die gedurende een volledig vakantiejaar op basis van een fulltime dienstverband in vaste dienst arbeid verricht, zich voor arbeid beschikbaar stelt of ongeschikt is te werken wegens ziekte en/of ongeval, verwerft met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak in dat jaar op 26 vakantiedagen.
3. In afwijking hierop heeft de werknemer in een volcontinuurooster (32,55 uur) aanspraak op 22 vakantiedagen.
4. Voor alle andere roosters wordt het aantal vakantiedagen als volgt berekend:
 - a. Contractuele arbeidsduur per week x 26 dagen / 38,75.
 - b. Afronden: conform ict systematiek op 4 cijfers achter de komma
5. Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter zal zijn dan 12 maanden, verwerft de betrokken werknemer aanspraken op een evenredig deel, met dien verstande dat bij indiensttreding vóór of op de 15e van de maand die maand meetelt; bij uitdiensttreding vóór of op de 15e van de maand telt die maand niet mee.
6. De aanspraak op wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen verjaart door verloop van vijf jaar na afloop van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.
7. De vrije dagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen, tijdstippen zoveel mogelijk in het lopende vakantiejaar worden opgenomen, waarbij voorrang zal worden gegeven aan werknemers met schoolgaande kinderen wat de periode, waarin de schoolvakanties vallen, betreft.
8. Het opnemen van vakantiedagen is mogelijk tot 1 april van het daarop volgende jaar, indien de werknemer onvoldoende in de gelegenheid is gesteld de dagen op te nemen (bijvoorbeeld indien meerdere malen aangevraagde snipperdagen zijn geweigerd) dan wel door arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid is geweest. Per 1 april kan de werkgever vervolgens overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende vakantiedagen, mits de werknemer in de drie direct daaraan voorafgaande maanden voldoende in de gelegenheid is gesteld de betreffende vakantiedagen op te nemen.

9. Het opnemen van afzonderlijke vrije dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.
10. Per opgenomen vakantiedag wordt 7,75 uur van het vakantiegoed afgeschreven.
11. Het opnemen van halve snipperdagen is in overleg tussen werkgever en werknemer mogelijk.
12. Gedurende de vakantiedagen wordt het salaris vergoed, dat bij normale arbeid volgens dienstrooster zou zijn verdiend.
13. Heeft de werknemer in een voorafgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het loon is uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen een overeenkomend aantal dagen vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.
14. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens dit artikel verworven doch niet genoten vakantieaanspraken een uitkering in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze uitkering betrekking heeft.
15. In geval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris.

Artikel 42: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers en wegens langdurig dienstverband of leeftijd

Jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel 41 van deze CAO bedoelde dagen nog drie extra vrije dagen per volledig kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal.

De werkgever kan aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Deze extra vrije dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen; toekenning vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten. Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in artikel 41 lid 12 van deze CAO doorbetaald.

Werknemers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd volgens de onderstaande schaal aanspraak op één of meer extra vrije dagen per

jaar (niet pro rata). De dagen als bedoeld in dit artikel worden door APMT MVII per 1 januari van ieder kalenderjaar (vooraf) vastgesteld en toegekend.

Voorbeeld: dat wil zeggen dat als een werknemer met een dienstverband korter dan 10 jaar op 1 mei van enig jaar de leeftijd van 50 jaar bereikt, hij vanaf 1 januari van datzelfde jaar aanspraak maakt op 1 extra vrije dag.

Het aantal extra vrije dagen per jaar is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband:	Of Leeftijd:		
	50 jaar	55 jaar	60 jaar
	1	2	3
Bij 10 jaar	2	3	4
Bij 20 jaar	3	3	4
Bij 30 jaar	4	4	4

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

Deze extra vrije dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen; toekenning vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in artikel 41 lid 12 van deze CAO doorbetaald.

Werknemers die uit dienst treden dienen alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd.

Artikel 43: Bijzonder verlof

1. In de volgende gevallen wordt over ingeroosterde werkdagen verlof met behoud van salaris verleend:

1 dag:

- op de dag van de ondertrouw of het aankondigen van een geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- op de dag van het huwelijk van één van zijn/haar (stief)ouders, schoonouders, (stief)kinderen, broers, (schoon)zussen, kleinkinderen of zwagers;
- bij zijn/haar 12½-, 25- en 40 jarig huwelijk, op te nemen binnen een tijdspanne van één week voorafgaand aan of één week volgend op de huwelijksdag;

- bij het 25-, 40-, 50-, 60-, en 70- jarig huwelijk van (stief, schoon of groot)ouders, op te nemen binnen een tijdspanne van één week voorafgaand aan of één week volgend op de huwelijksdag;
- bij het 25- of 40-jarig jubileum van de werknemer bij de werkgever, op te nemen binnen een tijdspanne van één week voorafgaand aan of één week volgend op de dag van het jubileum;
- voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van een grootouder, broer, zus, zwager, schoonzus, schoonzoon, schoondochter of kleinkind;
- bij het overlijden van een grootouder, broer, zus, zwager, schoonzus, schoonzoon, schoondochter of kleinkind;
- op de dag van het afleggen van een vak examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van het bedrijf;
- op de dag van een verhuizing (maximaal één keer per jaar);

2 dagen:

- voor het huwelijk van de werknemer;

10 dagen:

- bij het overlijden van een echtgenoot/echtgenote/geregistreerd partner, (eigen, schoon, stief, geadopteerd of pleeg) kind of (schoon of stief)ouder van werknemer. De eerste dag van dit verlof vangt in beginsel aan op de dag van overlijden.

2. Gebeurt een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer, dan zal de werkgever, op verzoek van de werknemer, de vakantie opschorten en bijzonder verlof verlenen. De resterende vakantiedagen kan de werknemer alsnog op een later tijdstip opnemen.
3. Vinden er onder lid 1 van dit artikel genoemde 'onvoorziene gebeurtenissen' plaats op een voor de werknemer roostervrije dag, dan blijft de bijzonder verlofregeling onverminderd van kracht op een ingeroosterde werkdag, met dien verstande, dat het bijzonder verlof wordt opgenomen, aansluitend aan de roostervrije periode, waarin de onvoorziene gebeurtenis plaatsvindt.
4. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij worden gegeven met behoud van salaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
5. Rechten, op grond van de bijzonder verlofregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een geregistreerd partnerschap zijn aange-

gaan of een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel 44: Calamiteitenverlof

Werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). Achteraf wordt vastgesteld of dit verlof terecht is aangevraagd. Indien vastgesteld wordt dat dit verlof onterecht is gevraagd en toegekend kan verrekening van dit verlof plaatsvinden door middel van het afschrijven van vakantie-uren dan wel korting van het salaris over deze uren.

Artikel 45: Kortdurend zorgverlof en aanvullend geboorteverlof

Werknemer kan per jaar maximaal 2 keer de gemiddelde wekelijkse arbeidsomvang zorgverlof opnemen, om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van het dagloon van werknemer.

Gedurende de periode van het aanvullend geboorteverlof wordt de opbouw van het pensioen 100% voortgezet.

Artikel 46: Zwangerschapsverlof

Werknemers hebben in geval van zwangerschap recht op 18 weken zwangerschaps- / bevalingsverlof.

Artikel 47: Onbetaald verlof

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk, mits:

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

Nadere regelgeving (hoe lang van tevoren een aanvraag moet worden ingediend etc.) geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad.

Hoofdstuk 6

Gezondheid en arbeidsongeschiktheid

Artikel 48: Werkgeversbijdrage zorgverzekering

Collectieve verzekering

De werkgever heeft een collectieve zorgverzekering afgesloten voor zowel de basisverzekering als aanvullende pakketten. De werknemer en zijn gezinsleden kunnen aan deze collectiviteit deelnemen.

Wanneer de werknemer zich via de collectiviteit voor een aanvullend pakket verzekert, ontvangt hij als tegemoetkoming in de kosten een maximum van € 180,00 per werknemer per jaar. De vergoeding wordt alleen gegeven bij deelname aan het collectieve contract van werkgever voor zowel basis- als aanvullende verzekering.

Artikel 49: Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval

1. Bij arbeidsongeschiktheid zal het salaris voor de duur van maximaal 52 weken worden doorbetaald op basis van het bruto maandinkomen, waarbij de eventuele wettelijke uitkeringen aan de werkgever worden uitbetaald.
2. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na 52 weken zal 90% van het bruto maandinkomen voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
3. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na 78 weken zal 80% van het bruto maandinkomen voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
4. Bij actieve deelname aan een re-integratieplan wegens terugkeer in een functie bij de werkgever zal de loondoorbetaling zoals bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel worden aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen.
5. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in het kader van de WAO of WGA, die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld, rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
6. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na de loondoorbetalingsperiode van 104 weken zal, wegens beëindiging van de dienstbetrekking een eenmalige terugbetaling worden gedaan van de eventueel in het tweede ziektejaar ingehouden bedragen (lid 2 en 3 van dit artikel) tot een maximum van 12 maal 15% van bovenbedoeld bruto maandinkomen.

Artikel 50: Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en premies

1. De werkgever sluit een collectieve WGA-hiaatverzekering en een WIA-excedent verzekering af, gebaseerd op 70% van het verzekerde bruto loon, waaraan de werknemer deelneemt. De premie is voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever sluit een verzekering af voor werknemers die minder dan 35% worden afgekeurd. Gedurende maximaal één jaar, het zogenaamde derde ziektejaar, wordt aan werknemer een aanvulling gegeven van maximaal 25% van het verzekerde bruto loon, overeenkomstig de voorwaarden zoals beschreven in de polis. De premie is voor rekening van werkgever.
3. De WGA gedifferentieerde premie is volledig voor rekening van werkgever zonder maximering.

Artikel 51: Arbeidsongeschiktheid en re-integratie

1. Bij de re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer gelden de volgende uitgangspunten:
 - a. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
 - b. Wanneer intern geen geschikte functie voor werknemer beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen en werknemer niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie, zal werknemer extern gere-integreerd worden.
 - c. Werknemer wordt bij een externe re-integratie begeleid door een re-integratiebedrijf. De eerste zes maanden van een re-integratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detacheringbasis. Werknemer wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.
 - d. Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt werknemer gerekend vanaf de eerste dag ziekmelding over maximaal 104 weken een eventuele aanvulling tot het laatstgenoten bruto maandinkomen.
 - e. Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

- f. Indien werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op ontorechte gronden is geweigerd, stopt de loondoorbetaling onmiddellijk tenzij werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan er vanuit dat UWV binnen zes weken na het indiening-verzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loondoorbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.
 - g. De werkgever zorgt voor voorlichting aan werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, de aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
 - h. De werkgever zal de Ondernemingsraad periodiek informeren over de voortgang van de interne en externe re-integratietrajecten.
2. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad één of meer re-integratiebedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. De re-integratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.





Hoofdstuk 7

Ouderenbeleid

Artikel 52: 90%-dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen bovenop de extra dagen van artikel 42 van deze CAO op hun verzoek in aanmerking komen voor een aantal extra (90%-)dagen vrijaf op jaarbasis volgens onderstaande staffel:

55 jaar	3 dagen	65 jaar	15 dagen
56 jaar	4 dagen	66 jaar	15 dagen
57 jaar	5 dagen	67 jaar	15 dagen
58 jaar	6 dagen		
59 jaar	7 dagen		
60 jaar	8 dagen		
61 jaar	9 dagen		
62 jaar	10 dagen		
63 jaar	15 dagen		
64 jaar	15 dagen		

De toekenning van de in bovengenoemde staffel genoemde aantallen extra (90%-)dagen geschiedt op verzoek van de werknemer, en niet automatisch. De dagen als bedoeld in dit artikel worden in de daarop volgende jaren door APMT MVII per 1 januari van ieder kalenderjaar (vooraf) vastgesteld en toegekend op basis van de in bovenstaande staffel genoemde aantallen.

Toekenning van het aantal extra (90%-)dagen vrijaf op jaarbasis geschiedt in het eerste jaar van toekenning per de eerste van de maand waarin de werknemer de betreffende leeftijd bereikt (niet pro rata).

Voorbeeld: dat wil zeggen dat als een werknemer op 18 mei van enig jaar de leeftijd van 55 jaar bereikt, hij vanaf 1 mei van datzelfde jaar aanspraak maakt op 3 (90%-)dagen. De in het voorbeeld genoemde werknemer maakt het jaar daarop op 1 januari aanspraak op 4 (90%-)dagen, omdat hij in dat jaar de leeftijd van 56 jaar zal bereiken.

De werknemer die deelneemt in deze regeling kan ervoor kiezen in enig jaar af te zien van deze extra (90%-)dagen. Indien de werknemer er op enig moment voor kiest in het daarop volgende jaar geen gebruik te maken van de extra (90%-)dagen, dan dient hij dat vooraf, uiterlijk op 1 november van het jaar daaraan voorafgaand, schriftelijk kenbaar te maken aan de afdeling HR.

Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld.

De dagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie respectievelijk aanwijzingen van de Ondernemingsraad.

Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het salaris vergoed, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend; dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Indien de AOW- en/of de pensioenleeftijd gedurende de looptijd van de CAO wordt verhoogd, zullen ook aan werknemers van hogere leeftijden 15 extra 90%-dagen op jaarbasis (of naar rato voor een deel van het jaar) worden toegekend.

Artikel 53: Senioren Fit Regeling

Partijen vinden het van belang dat werknemers van APMT MVII hun werkzaamheden tot hun AOW-gerechtigde leeftijd met behoud van gezondheid en welzijn kunnen uitoefenen. Ter ondersteuning van dit streven geldt de Senioren Fit Regeling. Partijen hebben een apart reglement voor de Senioren Fit Regeling opgesteld.

Maximaal 4 jaar voorafgaand aan de zelf gekozen pensioendatum, kunnen werknemers van geboortejaren 1957-1966, die in vast dienst zijn van APMT MVII, gebruik maken van de Senioren Fit Regeling. De regeling houdt in 75% werken, 90% bruto inkomen en 100% pensioenopbouw of gedurende maximaal 5 jaar voorafgaand aan de zelfgekozen pensioendatum 75% werken, 85% bruto inkomen en 100% pensioenopbouw naar keuze van de werknemer. Bij uittreding eerder dan of op 65-jarige leeftijd zal er een jaar voordien een dienstjarenpremie gelden van €5.000,- bruto.

Artikel 41 dagen (vakantie) en artikel 52 dagen (90%) zullen bij toepassing van de Senioren Fit Regeling naar rato worden toegekend.

Met betrekking tot de arbeidstijden bij gebruikmaking van de Senioren Fit Regeling zal overleg plaatsvinden tussen betrokkenen en de werkgever, waarbij het evenredig schrappen van diensten in eerste instantie het uitgangspunt is.

Artikel 54: Algemene afspraken ouderenbeleid

Het op 15 november 2022 bereikte onderhandelingsresultaat over het ouderenbeleid (zie bijlage 6 van deze CAO) wordt met twee jaren verlengd en heeft een looptijd tot en met 31 december 2026.

Er wordt een beslisboom opgesteld waarin alle regelingen inzake ouderenbeleid op een schematische wijze zijn samengevoegd. Hieruit blijkt welke keuzemogelijkheden bestaan voor de

werknemers en wat de samenhang is tussen de verschillende regelingen. Dit overzicht wordt door APMT MVII via het intranet beschikbaar gesteld aan de werknemers nadat hierover overeenstemming bestaat tussen partijen.

Artikel 55: Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers

In het op 30 april 2022 overeengekomen Sociaal Plan zijn partijen een Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers ('RVU-regeling') overeengekomen. De RVU-regeling is een tijdelijke overgangsmaatregel die in werking is getreden 1 april 2022 en van rechtswege eindigt op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. De doorlooptijd van de regeling is maximaal drie jaar na de einddatum, derhalve 31 december 2028.

De RVU-regeling is als bijlage 7 bij deze CAO gevoegd.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam, 3 november 2023,

APMT MVII	FNV	CNV Vakmensen
w.g. Harold Kunst MD	w.g. Nuri Alders Bestuurder	w.g. Hanane Chikhi Bestuurder
w.g. Sandra Borsboom Head of HR		w.g. Piet Fortuin Voorzitter





Bijlagen

Bijlage 1: Functiematrix

Funcatiegroep	Operations	Asset Management	IT	Staf & Ondersteuning
8 171 – 190	01.01.02 - Customs Compliance Coordinator 01.01.09 - Operations Data Analyst 01.02.01 - Coordinator Planning	01.20.08 - Technical Specialist		08.01.03 - Lean Academy Partner 03.00.03 - Financial Controller
7 151 – 170	01.01.04 - Process Controller Operations 01.01.05 - Shift Coordinator 01.02.02 - Short Term Planner 01.02.04 - Vessel Planner 01.02.06 - Gate Coordinator	01.20.13 - Process Controller Equipment 01.20.14 - Senior Technician 01.20.07 - Reliability Engineer	01.10.02 - Process Controller IT	05.01.01 - Assistant Communication 03.00.02 - Claims Specialist 02.02.02 - HSE Advisor 04.01.10 - Trainingscoordinator
6 131 – 150	01.02.03 - Berth Planner 01.02.05 - Resource Planner	01.20.15 - Technician 01.20.05 - Technical Planner 01.20.17 - Inspector Facilities 01.20.20 - Work Permit Coordinator 01.20.04 - Inspector 01.20.09 - IFS Superuser		03.01.02 - Financial Administrator 07.01.01 - Management Assistant

Funcatiegroep	Operations	Asset Management	IT	Staf & Ondersteuning
5 111 – 130	01.02.07 - Data/EDI Clerk 01.03.02 - Coordinator Breakbulk	01.20.10 - Technical Administrator		
4 91 – 110	01.01.11 - Allround Terminal Operator 01.01.07 - Remote Operator 04.01.09 - Leermeester 01.02.08 - Gate Clerk 01.03.03 - Senior Reefer Mechanic			
3 71 – 90	01.01.06 - Crane Operator 01.03.05 - Reefer Mechanic			
2 51 – 70	01.01.08 - Terminal Assistant 01.03.04 - Reefer Inspector	03.02.05 - Inventory Assistant		
1 31 – 50				
0 1 – 30				

Nieuwe functies

Alle nieuwe functies zullen door de ORBA gewogen worden en als deze binnen de werkingssfeer van de CAO vallen, worden de functies in de CAO opgenomen. De werkgever informeert de vakbonden jaarlijks in januari over de wijzigingen van de in deze bijlage opgenomen functiematrix. De opleidings- en inzetbaarheidsbehoefte in de diverse taken wordt vastgesteld door de werkgever, vanuit het beginsel 'behoefte, willen en kunnen'.

Onderhoud

Uit onderhoud zullen geen nadelige arbeidsvoorwaardelijke effecten voortvloeien voor de werknemers die de functies alsdan vervullen.

Bijlage 2: Salarisgebouw(per 1 januari 2023, excl. 8% vakantiegeld)

Groep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
0	2579	2711	2980	3115	3177	3238	3551	3613	3739
1	2765	2890	3170	3385	3441	3500	3802	3855	4014
2	2952	3066	3358	3660	3703	3763	4055	4101	4288
3	3136	3243	3546	3933	3967	4026	4305	4340	4565
4	3323	3420	3736	4207	4230	4286	4555	4583	4837
5	3508	3595	3923	4479	4493	4550	4806	4825	5111
6		3774	4111	4753	4758	4811	5057	5066	5388
7			4301	5025	5022	5075	5311	5312	5662
8					5284	5338	5561	5552	5936
9							5811	5794	6210
10								6034	6487

APMT MVII heeft het voornemen om – in het kader van de uitvoering van de transformatie – een aantal werkzaamheden en functies anders in te richten (bijvoorbeeld ATO, Control Room en Operational Customer Care). De implementatie van deze voornemens leidt er naar verwachting van APMT MVII toe dat het wenselijk is het huidige salarisgebouw in artikel 30 lid 2 jo. bijlage 2 CAO te herzien.

Partijen spreken af het overleg over het huidige salarisgebouw op een zodanig tijdstip te voeren, dat dit de implementatie van de betreffende organisatievoornemens niet vertraagt. APMT MVII zal hiertoe het initiatief nemen. Dit kan inhouden dat - mits partijen overeenstemming bereiken over het herziene salarisgebouw en de gevolgen daarvan - de CAO APMT MVII ingaande 2023 tussentijds wordt aangepast.

Partijen spreken af dat de (eventuele) herziening van het salarisgebouw geen negatieve inkomensgevolgen zal hebben voor de individuele werknemer. Hierbij zal worden aangesloten bij de systematiek van artikel 4.2.3 van het op 30 april 2022 ondertekende Sociaal Plan.



Bijlage 3: Tijd-voor-tijd regeling

Jaarlijks – voor 1 november van enig jaar – maakt de werknemer een keuze uit compensatie van overwerk in “uitbetaling in geld” of “tijd voor tijd”. Deze keuze geldt voor de duur van een kalenderjaar. Indien de werknemer voor 1 november van het jaar daarop niet opnieuw een keuze maakt, dan wordt de keuze van het voorgaande jaar automatisch met één jaar verlengd.

Indien de werknemer voor gemaakt overwerk kiest voor compensatie in de vorm van tijd, bepaalt de werknemer wanneer hij het opgebouwde tijd-voor-tijd tegoed opneemt conform vakantieregeling.

De werkgever kent voor elke vier uur die de werknemer aan tijd-voor-tijd heeft opgebouwd een éénmalige bonus toe van een half uur. De bonus van een half uur telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van vier uur.

Bovenstaande tijd-voor-tijd regeling is niet van toepassing als het tijd-voor-tijd tegoed ontstaat ten gevolge van het toekennen van een extra vrije dag indien een roostervrije dag samenvalt met een feestdag zoals genoemd in artikel 25 van de CAO.

Het tijd-voor-tijd tegoed, ontstaan door het verrichten van arbeid op feestdagen, heeft het karakter van snipperdagen.

Bijlage 4: Vakbeweging en onderneming

- APMT MVII zal de oprichting van ondernemingsafdelingen of ledengroepen van de werknemersorganisatie niet in de weg staan.
- Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de werknemersorganisatie zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- APMT MVII zal publicatieborden beschikbaar stellen voor de werknemersorganisaties.
- De vakbondsafdelingsbesturen (VAB's) van beide vakbonden worden in de gelegenheid gesteld om vergaderruimte te reserveren op de terminal voor hun eigen bijeenkomsten. APMT MVII zorgt voor een vast aanspreekpunt voor de VAB's om de reserveringen te regelen. In beginsel zal APMT MVII voor vakbondsoverleg tussen de werknemersorganisaties en hun in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken werknemersorganisatie(s) zal daartoe een regeling worden getroffen. APM Terminals Maasvlakte II behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

- De VAB's krijgen de beschikking over een afsluitbare kast en een laptop, waarmee de optie bestaat om indien nodig stukken te kunnen uitprinten.
- Op verzoek van de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers kunnen deze zich bij de bespreking van een geschil met de werkgever laten vergezellen door één (of meer) Ondernemingsafdelingslid/-leden of bestuurslid/-leden van de ledengroep.

Werkgeversbijdrage voor scholing en vorming

Over de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 zal de werkgever een bijdrage van 0,3 % van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings- en vormingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemersorganisaties.

VAB Budget

APMT MVII houdt gedurende de looptijd van de CAO jaarlijks een budget beschikbaar voor deelname aan internationale vakbondsbijeenkomsten van maximaal € 8.000,- per jaar voor FNV en € 4.000,- per jaar voor CNV; Daarnaast wordt één dag per VAB lid per jaar beschikbaar gesteld.

Organisatieverlof

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging die betrokken is bij deze CAO en waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:

1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakverenigingen;
2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één van de onder a en b van dit sublid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal totaal voor de gezamenlijke vakverenigingen ten hoogste 45 dagen per jaar bedragen, waarvan 30 voor het FNV en 15 voor het CNV beschikbaar zijn. Geen organisatieverlof wordt toegekend voor het voorbereiden van CAO-overlegbijeenkomsten. Het CAO-overleg zelf wordt wel als betaald verlof aangemerkt, maar wordt niet meegeteld in de gezamenlijke 45 dagen.

Werkgelegenheid / arbeidsplaatsen

- Halfjaarlijks zullen aan de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties gegevens worden verstrekt met betrekking tot de totale personeelsbezetting vallende onder de CAO.
- Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties worden geïnformeerd. De informatie zal zo tijdig worden verstrekt, dat over de voorgenomen beslissingen daadwerkelijk overleg mogelijk is.

- Tenminste één maal per jaar zullen de werknemersorganisaties worden uitgenodigd voor een informatieve bespreking over de algemene situatie van de onderneming, alsmede over de vooruitzichten, met name op het gebied van de werkgelegenheid en de technologische ontwikkelingen in de onderneming. Van geval tot geval zal worden vastgesteld in hoeverre de te verstrekken informatie vertrouwelijk dient te blijven en zo ja, hoe lang.

Bijlage 5: Procedure Functiewaardering CAO functies

Inleiding

De werkgever past het Functiewaarderingssysteem ORBA toe binnen de organisatie. Alhoewel elke functie (m.u.v. directiefuncties) geschreven en gewogen zal worden geldt deze procedure Functiewaardering alleen voor functies binnen het CAO bereik.

1. Vaststellen bestaande functies/structuur
De directie bepaalt de inhoud van de functies en de organisatiestructuur (indien nodig na verkregen advies dan wel instemming van de Ondernemingsraad).
2. Analyseren van de functies
Voor de analyse van de functie-inhoud wordt gebruik gemaakt van ORBA vragenlijsten en worden interviews met de direct leidinggevende en de werknemer (ieder afzonderlijk) afgenomen. De interviews worden door HR gepland en worden afgenomen door de ORBA deskundige van AWWN. Wanneer meerder werknemers de functie uitoefenen wordt het gesprek gevoerd met een representatieve afvaardiging van de functionarissen.

Opstellen of herschrijven van een functiebeschrijving

3. Opstellen van een nieuwe functiebeschrijving
 - a. Op basis van de resultaten van ORBA-vragenlijsten en interviews stelt de AWWN deskundige een concept functieomschrijving op. Deze worden besproken met de direct leidinggevende, waarna deze worden voorgelegd aan de betrokken werknemer/afvaardiging met de vraag of de werknemer zich in de beschrijving herkent, waarna de werknemer de functiebeschrijving tekent voor gezien.
 - b. Naar aanleiding van dit gesprek vindt mogelijkerwijs nog een bijstelling plaats van het profiel.
 - c. De definitieve functieomschrijving wordt door de senior manager en de werknemer/de afvaardiging getekend voor akkoord.
4. Herschrijven bestaande functieomschrijvingen
 - a. Bestaande functiebeschrijvingen behoeven onderhoud. De noodzaak/wenselijkheid tot het opnieuw laten beschrijven van een profiel dient door senior manager en de werknemer(s) gezamenlijk vastgesteld te worden.

- b. Het initiatief daartoe kan bij de direct leidinggevende, het senior management alsook bij individuele werknemers liggen.
- c. Moet de functie opnieuw worden beschreven dan gebeurt dit zoals beschreven in artikel 2 en 3.

5. Bezwaar en beroep

- a. Indien een werknemer of de afvaardiging de definitieve functieomschrijving niet kan onderschrijven kan hij binnen 1 maand schriftelijk bezwaar maken bij zijn senior manager. Tegen diens schriftelijke beslissing (binnen 1 maand na ontvangst bezwaar) kan de werknemer in beroep gaan bij de interne beroepscommissie van APMT MVII.
- b. Verschillen senior manager en individuele werknemer van inzicht over de noodzaak/wenselijkheid van herschrijving van een bestaande functieomschrijving dan kan de werknemer schriftelijk bezwaar maken bij de senior manager. Tegen diens schriftelijk besluit staat beroep open bij de interne beroepscommissie.
- c. Wordt intern bezwaar of beroep niet tijdig ingediend (zie de beroepscommissieprocedure van APMT MVII) dan is daarmee de functiebeschrijving definitief geworden.

Weging en implementatie van een functiebeschrijving

6. De weging
 - a. De definitieve functieomschrijving wordt gewogen door de AWWN deskundige met behulp van de ORBA-methode. De resultaten worden intern bij AWWN afgestemd met de ORBA-coördinator teneinde de consistentie op de ondernemingsniveau en met name op nationaal niveau te waarborgen.
 - b. De indeling wordt gerapporteerd aan de afdeling HR.
7. Implementatie en nazorg
 - a. De laatste stap bestaat uit het implementeren van de onderzoeksresultaten. De indelingsresultaten (de groepsindeling) en eventuele salarisconsequenties worden aan een ieder schriftelijk medegedeeld. Iedere betrokken werknemer, direct leidinggevende en senior manager wordt door de afdeling HR geïnformeerd over de resultaten van de functiewaardering.
 - b. Bij indeling in een hogere schaal vindt herinschaling in de hogere schaal plaats vanaf de eerste van de maand volgend op het moment, dat de inschaling aan APMT MVII schriftelijk kenbaar is gemaakt door AWWN. De herinschaling in de hogere schaal vindt plaats op de volgende manier: de functie wordt in die hogere schaal ingeschaald in de eerstvolgende trede, met dien verstande dat het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris tenminste € 20,- moet zijn. Is dat niet het geval dan geldt het salaris in de daaropvolgende trede. Dit minimum van € 20,- geldt niet wanneer het eerstvolgende salaris in de nieuwe salarisschaal de hoogste trede in die nieuwe schaal is.
 - c. Bij indeling in een lagere schaal treden CAO-partijen in overleg, over de daarmee gepaard gaande salarisconsequenties.



HCSU 101172 1
22G1

MAX. GR. 30.480 KGS
TARE 67.200 LBS
NET 2.040 KGS
CU. CAP. 4.500 LBS
28.440 KGS
62.700 LBS
33.2 CU.M.
1.170 CU.FT.

BNV

SM

25

24

MAX. LOAD 100 TON - 5 RM

8. Bezwaar en Beroep functiewaardering

Indien een werknemer zich niet kan vinden in de weging c.q. indeling van de functie bestaat de mogelijkheid schriftelijk bezwaar en beroep aan te tekenen conform onderstaande externe bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering.

Externe bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

9. Extern bezwaar kenbaar maken en opstellen
 - a. Indien de werknemer het niet eens is met de functiegroep-indeling, dan bespreekt hij de bezwaren allereerst met de direct leidinggevende.
 - b. Indien dit gesprek niet leidt tot acceptatie bij de werknemer vraagt hij bij afdeling HR een formulier t.b.v. externe bezwaar-/beroepsprocedure functiewaardering aan. De werknemer geeft op het formulier een duidelijke toelichting met argumenten en de achtergronden van het bezwaar.
 - c. Het bezwaar moet bij afdeling HR worden ingediend binnen een periode van twee maanden nadat de indeling schriftelijk is bekend gemaakt, anders is het bezwaar niet ontvankelijk.
10. Extern bezwaar bij AWWN indienen
 - a. Afdeling HR draagt zorg voor indiening van het bezwaar bij AWWN, met afschrift aan de functiehouder, diens direct leidinggevende en senior manager.
 - b. De AWWN deskundige voert nader onderzoek uit en hoort betrokkenen. AWWN rapporteert haar oordeel binnen twee maanden schriftelijk. De afdeling HR informeert de betrokken werknemer, in het bijzijn van de naast hogere leidinggevende.
11. Extern beroep
 - a. Indien ook de behandeling van het bezwaar door AWWN voor de betrokkene geen bevredigend resultaat oplevert, bestaat tenslotte de mogelijkheid voor degene, die aangesloten is bij een vakvereniging, om beroep aan te tekenen via de bestuurder van de betreffende vakvereniging. Voor diegene die niet aangesloten is bij een vakvereniging, schakelt afdeling HR een andere AWWN deskundige in.
 - b. De door een lid benaderde vakvereniging (via zijn deskundige) dan wel de tweede AWWN deskundige treedt hierna in overleg met AWWN.
 - c. Zij komen gezamenlijk tot een bindende uitspraak, nadat partijen zijn gehoord en een nader onderzoek (zo nodig ter plaatse) is ingesteld. De afdeling HR treedt hierbij op als waarnemer.

Bijlage 6: Onderhandelingsresultaat Ouderenbeleid d.d. 15 november 2022

Achtergrond

Overeenkomstig de gemaakte afspraken in de huidige CAO APMT MVII heeft de Werkgroep Ouderenbeleid, met daarin vertegenwoordiging van het management van APMT MVII en de vakbonden FNV Havens en CNV Vakmensen, in het eerste kwartaal van 2021 een advies uitgebracht aan CAO partijen. Dit advies is in maart 2021 ter stemming voorgelegd aan de leden van de vakbonden. De leden van beide bonden hebben in meerderheid tegen dit advies gestemd.

Partijen (FNV Havens, CNV Vakmensen en APMT MVII B.V.) hebben daarom afgelopen maanden het overleg hervat over het Ouderenbeleid MVII. Tijdens het overleg van 15 november 2022 is een Onderhandelingsresultaat bereikt. Hierbij is een aantal aanpassingen en verbeteringen bereikt in aanvulling op (de basis van) het eerder uitgebrachte advies van de Werkgroep Ouderenbeleid van het eerste kwartaal 2021. Dit Onderhandelingsresultaat vloeit voort uit de afspraken gemaakt in de CAO-MVII 2018-2022.

1. Regeling Seniorenroosters voor 57-plussers

Er is een regeling seniorenroosters overeengekomen voor MVII-werknemers van 57 jaar en ouder (hierna: de Regeling). De Regeling houdt het volgende in:

- a) Doelgroep: voor deelname aan de Regeling is vereist dat de leeftijd van 57 jaar is bereikt. Dat betekent dat de Regeling geldt voor MVII-werknemers van 57 jaar of ouder en voor werknemers die deze leeftijd bereiken vóór 1 januari 2025 (zie onderdeel looptijd).
- b) De werknemer kan ervoor kiezen om vanaf 57 jaar deel te nemen aan de Regeling, maar kan ook op een latere leeftijd instappen in de Regeling. Het instapmoment is in dat geval altijd 1 januari.
- c) Wat houdt de Regeling in?
 - Gefaseerde afbouw van de standaard 72 nachtdiensten (tot 57 jaar) per jaar naar 0 nachtdiensten (vanaf 63 jaar) per jaar;
 - De geleidelijke (volledige) afbouw van te werken nachtdiensten wordt als volgt gerealiseerd:
 - Door inzet in nachtdiensten van extra verlof op basis van CAO-artikel 45 (langdurig dienstverband) en CAO-artikel 46 (90% dagen); en
 - Door de resterende nachtdiensten geleidelijk om te zetten (lees: te verschuiven) naar 1/3e dagdiensten, 1/3e middagdiensten en 1/3e avonddiensten. Voor de nachtschuif geldt dat de geleidelijke (volledige) afbouw van te werken nachtdiensten wordt ingepland door de werkgever en wordt verwerkt in een persoonlijk rooster.



In onderdeel d) wordt de werking van de nachtschuif schematisch weergegeven.

- d) Werknemers van 57 jaar en ouder kunnen starten met het afbouwen van het aantal nachtdiensten door inzet van extra verlof (art. 45 en 46 CAO). De inzet van het extra verlof ten behoeve van de afbouw van de nachtdiensten wordt door de werknemer zelf ingepland, waarbij het evenredig (over de weekdays) schrappen van nachtdiensten het uitgangspunt is. De afbouw van het aantal nachtdiensten vindt plaats volgens onderstaand schema.

Leeftijd	Per jaar			Percentage Roosteruren-toeslag
	Aantal te werken nachtdiensten in het seniorenrooster	Aantal nachtdiensten vrij door inzet extra verlof* (art. 45 & 46 CAO)	Aantal te verschuiven nachtdiensten ('nachtschuif')	
57	62	8 of 9	1 of 2	35,2%
58	51	9 of 10	11 of 12	34,7%
59	41	10 of 11	20 of 21	34,2%
60	30	12	30	33,7%
61	20	13	39	33,2%
62	10	14	48	32,7%
Vanaf 63	0	19	54	32,2%

* Noot: de aannname in dit schema is dat ook de CAO-artikel 45 en 46-dagen hiervoor (volledig) worden ingezet. Dit is ter keuze van de werknemer, zie hieronder 2 opties.

- e) Aanwending van extra verlof overeenkomstig artikelen 45 en 46 CAO. De extra verlofrechten op basis van artikel 45 en 46 CAO kunnen door de werknemer naar eigen keuze op twee verschillende manieren worden ingezet, namelijk:
- Optie 1: deze dagen worden door de werknemer volledig ingezet en zelf ingepland om het aantal nachtdiensten af te bouwen (waarbij het evenredig, over de weekdays, schrappen van nachtdiensten het uitgangspunt is) en tellen niet mee met het afwezigheidspercentage, zodat andere collega's daarvan geen nadeel ondervinden bij het aanvragen van verlof; of
 - Optie 2: deze dagen worden (volgens CAO) toegevoegd aan de snipperdagen van de werknemer en zijn vrij inzetbaar in dagdienst, avonddienst of nachtdienst, overeenkomstig de huidige praktijk van toekenning aanvraag verlof. Dat betekent dat de werknemer geen voorrang heeft op andere collega's, en dat verzoeken om verlof kunnen worden afgewezen.
- De keuze voor optie 1 of 2 kan de werknemer jaarlijks maken in november. Die keuze geldt dan voor het hele daaropvolgende kalenderjaar.

- f) Als gevolg van de afbouw van het aantal te werken nachtdiensten wordt de roosteruren-toeslag per leeftijdsjaar afgebouwd overeenkomstig de staffel zoals hierboven weergegeven onder punt d).
- g) Vanaf 63 jaar geen nachtdiensten meer*.
- h) Deelname aan de Regeling is **niet** van invloed op de hoogte van de pensioenpremie die wordt afgedragen. Deze blijft op hetzelfde niveau als vóór deelname.
- i) Vanaf het moment van deelname aan de Regeling krijgt de werknemer een persoonlijk rooster. Een consequentie van deelname aan de Regeling kan zijn dat de werknemer bepaalde diensten in een ander spel wordt ingedeeld. Er zijn bij deze Regeling geen verschoven dienst-toeslagen volgens artikel 33 CAO van toepassing, tenzij er sprake is van een verschoven dienst ten opzichte van het vastgestelde persoonlijke senioren jaarrooster. Over dit persoonlijk rooster vindt vooraf overleg plaats tussen deelnemer, leidinggevende en resource planning.
- j) Bij het verschuiven van nachtdiensten naar dag-, middag- of avonddiensten geldt dat hierbij rekening gehouden wordt met de voorwaartse rotatie in het rooster (geen dagdienst na een avonddienst) en dat 1/3e van de verschoven nachtdiensten als dagdienst, 1/3e van de verschoven nachtdiensten als middagdienst en 1/3e van de verschoven nachtdiensten als avonddienst terugkomt. Om de voorwaartse rotatie in het rooster te kunnen bereiken, kunnen ook avonddiensten naar dagdiensten of middagdiensten worden verschoven (voorbeeld: van D-D-A-A-N-N naar D-D-D-A-A-A, de eerste avonddienst wordt hierbij omgezet naar een dagdienst, om voorwaartse rotatie mogelijk te maken).
- k) Naast deelname aan de Regeling blijft het mogelijk om deel te nemen aan de Senioren Fit Regeling. Bij deelname aan de Senioren Fit Regeling hoeft de werknemer minder artikel 45/46 CAO in te zetten omdat deze werknemer al 25% minder nachtdiensten werkt (54 in plaats van 72 nachtdiensten). Vanaf het moment dat de werknemer de leeftijd van 63 jaar bereikt, volstaat de nachtschuif om de volledige gefaseerde afbouw van de nachtdiensten te realiseren. Optie 1 (inzet extra verlof artikel 45 & 46) is dan niet meer nodig.
- l) Deelname aan de Regeling is **niet** van invloed op de mogelijkheid om gebruik te maken van de zogenoemde ESMW-regeling (Eerder Stoppen Met Werken) die is overeengekomen in het Sociaal Plan (Hoofdstuk III, Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers).

Invoering Regeling

Voorwaarde voor inwerkingtreding van de Regeling, c.q. dit Onderhandelingsresultaat is een positieve uitslag van de ledenraadpleging door FNV Havens en CNV Vakmensen.

2. Verbetering 'verschoven dienst vergoeding' voor werknemers die niet deelnemen aan de Regeling

De werknemer die niet deelneemt aan de Regeling, die op verzoek van de werkgever vrijwillig een dag-/avonddienst omzet naar een nachtdienst, ontvangt per omgezette en daadwerkelijk gewerkte nachtdienst - in plaats van de vergoeding verschoven diensten overeenkomstig CAO-artikel 33 lid 5 - een vergoeding van in totaal EUR 300,- bruto. De vergoeding in deze specifieke situatie komt in de plaats van het huidige CAO-artikel 33 lid 5 (verschoven dienst vergoeding).

De verschoven dienst vergoeding overeenkomstig dit artikel blijft voor de overige situaties ongewijzigd.

3. Taak Dekman

- Werknemers van 57 jaar en ouder in de functie van ATO en TA stoppen per 1 januari 2023 met dektaken. Om dit te realiseren wordt de inhuur op dektaken verder verhoogd. Deze afspraak heeft daarom geen negatieve effecten voor de huidige TA's en ATO's jonger dan 57 jaar.
- Vanaf 1 januari 2024 geldt voor alle werknemers (ongeacht leeftijd) in de functie van ATO en TA dat zij stoppen met dektaken. Doelstelling is om de taak van Dekman vanaf laatstgenoemde datum volledig in te huren. Als voorwaarde om deze afspraak te kunnen realiseren geldt dat de investeringsbeslissing tot uitbreiding van de terminal wordt goedgekeurd.

De gemaakte afspraak in het Sociaal Plan (bijlage 1, aanvullende afspraken, onderdeel 1) blijft van kracht.

Looptijd Regeling en vervolg discussie Ouderenbeleid

De Regeling is tijdelijk en heeft een looptijd tot 1 januari 2025. Na deze datum vervalt de Regeling (onderdeel 1). De rechten en plichten voortvloeiend uit de Regeling blijven voor werknemers die voor 1 januari 2025 de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt ook vanaf 2025 van kracht.

Partijen zullen de Regeling in het najaar van 2024 evalueren. Het verlengen van deze Regeling is afhankelijk van een aantal omstandigheden en condities waarop nu geen zicht bestaat. Tijdig vervolgoverleg is noodzakelijk om voor het ouderenbeleid te komen tot een integraal en toekomstbestendig pakket. De inzet van partijen bij het vervolgoverleg is de Regeling (eventueel in een enigszins aangepaste vorm) te continueren vanaf 2025. Bij het vervolgoverleg worden de analyses en de uitkomsten van het onderzoek van de gezamenlijke werkgroep OR MVII-MVII meegenomen.

Over het vervolg van de discussie Ouderenbeleid maken partijen nog nadere afspraken.

Partijen spreken af - uitgaande van een positieve uitslag van de ledenraadplegingen - de inhoud van het bereikte Onderhandelingsresultaat zorgvuldig en compleet vast te leggen in de CAO APMT MVII ingaande 1 januari 2023.

Tenslotte: partijen zijn overeengekomen dat het bereikte Onderhandelingsresultaat -uitgaande van een positieve uitslag van de ledenraadplegingen - wordt ingevoerd op 1 januari 2023.

Tekst Onderhandelingsresultaat vastgesteld door partijen op 15 november 2022.

APMT MVII	FNV	CNV Vakmensen
w.g. Jan Buijze MD	w.g. Nuri Alders Bestuurder	w.g. Hanane Chikhi Bestuurder
w.g. Hans de Ruiter Head of HR (a.i.)		

Rotterdam Maasvlakte, 15 november 2022

Note: bij de redactie van de CAO MVII 2023-2024 zijn meerdere artikelnummers gewijzigd. Hierdoor kan het voorkomen dat de verwijzing naar CAO-artikelen in dit Onderhandelingsresultaat niet meer correct is.



BROMMA

MSKU
501 0682
2261

ITC
70

MAERSK LINE

MAERSK

MAERSK

Bijlage 7: Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers (RVU-regeling)

Onderstaande regeling is onderdeel van het Sociaal Plan APMT MVII (zie hoofdstuk III).

Inleiding

In het landelijk Pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt om meer maatwerk mogelijk te maken in het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Onderdeel van deze maatwerkafspraken is het bieden van meer keuzemogelijkheden om eerder te kunnen stoppen met werken. Dit is onder andere vastgelegd in de 'Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen' (hierna: 'de wet'). In de wet is tijdelijk de pseudo eindheffing bij vervroegd uittreden versoepeld.

Partijen hebben op basis van de bovenstaande wet afspraken met elkaar gemaakt en vastgelegd in deze Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers (hierna: de RVU-regeling).

In afwijking van de wettelijke definitie (Wet op de loonbelasting 1964) wordt voor de toepassing van deze regeling in dit Sociaal Plan onder een RVU-regeling verstaan: de tijdelijke regeling die voorziet in een of meer uitkeringen in de periode van 36 maanden vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, die in totaal niet hoger zijn dan het bedrag genoemd in artikel 32ba lid Wet op de loonbelasting 1964 (in 2022 € 1.874 bruto per maand) vermenigvuldigd met het op hele maanden naar boven afgeronde aantal maanden tussen de eerste uitkering in die periode en het bereiken van die pensioengerechtigde leeftijd.

De RVU-regeling is een tijdelijke overgangsmaatregel die in werking treedt op 1 april 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. De doorlooptijd van de regeling is maximaal drie jaar na de einddatum, derhalve 31 december 2028.

In deze RVU-regeling is beschreven wanneer de werknemer aanspraak kan maken op de RVU-regeling, hoe hoog de uitkering is en welke voorwaarden verder gelden.

De werknemer die overweegt deel te nemen aan de RVU-regeling, kan gebruik maken van de mogelijkheid van financieel advies overeenkomstig Hoofdstuk II, paragraaf 3.3 van dit Sociaal Plan.

Artikel 1 - Deelname RVU-regeling

1. Voor deelname gelden de volgende voorwaarden:
 - a) In de periode 1 april 2022 tot en met 31 december 2025 heeft de werknemer op de datum van deelname aan de RVU-regeling een leeftijd bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
 - b) De werknemer is direct voorafgaand aan de datum van deelname tenminste vijf jaar in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam geweest; en
 - c) De werknemer heeft geen recht op een RVU-uitkering op grond van een andere regeling;

- d) De werknemer zal gedurende de deelname aan de RVU-regeling geen werkzaamheden meer verrichten voor de werkgever.
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA- en/of een IVA- en/of een ZW-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. De werknemer die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was in combinatie met een WGA-uitkering, heeft recht op een uitkering naar rato van de arbeidsgeschiktheid.
4. Deelname aan de RVU-regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU-regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de periode tot de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. Per datum deelname aan de RVU-regeling wordt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. In een Vaststellingsovereenkomst worden de afspraken vastgelegd over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder de werknemer deelneemt aan de RVU-regeling. Indien de werknemer de Vaststellingsovereenkomst gedurende de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever tijdens ziekte ondertekent, en dus (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, zal de werknemer zich voor de uittredingsdatum hersteld melden.
6. Uitgangspunt is dat de aanvraag van de werknemer tot deelname aan de RVU-regeling door de werkgever wordt goedgekeurd.

Artikel 2 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal zes maanden vóór de datum van deelname aan de RVU-regeling een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever. Als de werknemer opgebouwde en nog niet genoten verlofdagen heeft, dan neemt hij deze op direct voorgaand aan deelname aan de RVU-regeling.
2. De aanvraag wordt schriftelijk ingediend bij de werkgever die de aanvraag binnen vier weken honoreert, waarna de deelname aan de RVU-regeling wordt vastgelegd in een Vaststellingsovereenkomst die door de werkgever en de werknemer wordt ondertekend. Een kopie van de Vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de werknemer bewaard.
3. De werknemer en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
4. Gedurende de deelname aan de regeling en daarna is de werknemer verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever de informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het (voortbestaan van het) recht en de hoogte van de uitkering. Het gaat hier concreet om de informatie als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub c.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de werknemer wordt een eenmalige uitkering toegekend in de zin van deze regeling. De hoogte van de uitkering wordt vastgelegd in de Vaststellingsovereenkomst.
2. De eenmalige uitkering is gelijk aan het wettelijk van RVU-heffing vrijgestelde bedrag op het moment van deelname aan deze regeling (of bij een parttime dienstverband naar rato van het dienstverband) vermenigvuldigd met het aantal maanden dat resteert tussen de ingangsdatum aan de regeling en de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Daarbij wordt naar boven afgerond op hele maanden. Het wettelijk van RVU-heffing vrijgestelde bedrag bedraagt in 2022 € 1.874 bruto per maand bij een fulltime dienstverband en wordt jaarlijks geïndexeerd.
3. Het toekennen van de RVU-uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
4. De eenmalige uitkering wordt na ingangsdatum van de regeling één maand na de laatste salarisbetaling aan de werknemer uitgekeerd, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen).
5. In het geval dat deelname aan de overgangsmaatregel minder dan drie jaar vóór AOW-leeftijd in gaat, dan wordt het heffingsvrije bedrag naar rato (jaarbedrag) aangepast.
6. Het staat de werknemer vrij de uitkering naar eigen inzicht aan te vullen, bijvoorbeeld met eigen spaargeld of door zijn/haar ouderdomspensioen eerder te laten in gaan.

Artikel 4 - Compensatie stopzetting pensioenopbouw

De werknemer die deelneemt aan de RVU-regeling heeft recht op een eenmalige bruto uitkering van de werkgever die gelijk is aan de totale kosten voor 3 jaar pensioenopbouw (de werkgeverspremie én de werknemerspremie) voor de werknemer (uitgaande van 36 maanden deelname). Deze bruto uitkering wordt pro rata aangepast aan het verwachte aantal maanden deelname aan de RVU-regeling. Dit bedrag wordt - met inachtneming van de ter zake geldende fiscale regelgeving en de regels van de pensioenregeling - in de maand voorafgaand aan deelname aan de RVU-regeling gestort in de pensioenregeling van de werknemer voor zover er binnen deze pensioenregeling sprake is van ongebruikte fiscale ruimte voor de pensioenopbouw.

De pensioenverzekeraar van de werkgever is bereid hieraan mee te werken op voorwaarde dat een door de pensioenverzekeraar aangewezen deskundige per betrokken werknemer door middel van een individuele berekening aantoont dat er fiscale ruimte is.

Het eventueel resterende bedrag dat niet in de pensioenregeling van de werknemer kan worden gestort, wordt tegelijkertijd als bedrag ineens uitgekeerd aan de werknemer onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen). Deze uitkering vindt plaats op de voor de werknemer fiscaal meest gunstige wijze, mits dit niet kostenverhogend is voor de werkgever.

Artikel 5 - Anti-cumulatie

De arbeidsovereenkomst eindigt door deelname aan de RVU-regeling. Er vindt geen cumulatie plaats met andere uitkeringen en betalingen vanwege de werkgever. De werknemer die deelneemt aan de RVU-regeling heeft geen recht op:

- Transitievergoeding;
- Uitkeringen of verstrekkingen op basis van het geldende Sociaal Plan van de werkgever;
- Voortzetting van pensioenopbouw.

Cumulatie met de RVU-uitkering is mogelijk met ouderdomspensioen en eventuele inkomsten uit vermogen.

Artikel 6 - Einde recht op uitkering en intrekking van een besluit tot uitkering

1. Indien blijkt dat niet wordt voldaan aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 1.1 van onderhavige RVU-regeling voor het recht op RVU-uitkering heeft de werkgever het recht om de uitkering geheel of gedeeltelijk terug te vorderen van de werknemer.
2. De werkgever is bevoegd de uitkering geheel of gedeeltelijk terug te vorderen indien de werknemer niet tijdig of volledige informatie verstrekt die gevolgen kan hebben voor het recht op RVU-uitkering. Het gaat hier concreet om de informatie als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub c.
3. De werkgever stuurt de werknemer bij wijziging, intrekken of terugvorderen van de uitkering een schriftelijk gemotiveerd besluit.

Slotopmerkingen

De RVU-regeling is een tijdelijke overgangsmaatregel die in werking treedt op 1 april 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025. Indien de wetgever besluit RVU-regelingen als de onderhavige onder vergelijkbare condities voor een langere periode (fiscaal) mogelijk te maken, spreken partijen af de onderhavige RVU-regeling te verlengen tot het einde van de looptijd van dit Sociaal Plan (1 april 2027). In dat geval eindigt de RVU-regeling van rechtswege per laatstgenoemde datum.

Samenloop met Senioren Fit

De werknemer die deelneemt aan Senioren Fit kan - indien hij voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de RVU-regeling - vanaf de leeftijd van 64 jaar deelnemen aan de RVU-regeling. Op dat moment treedt de werknemer uit dienst en stopt deelname aan Senioren Fit. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor de eenmalige bruto uitkering van €5.000, zoals verwoord in artikel 55 cao, zijn van toepassing.

De werknemer die direct na de totstandkoming van dit Sociaal Plan wil deelnemen aan de RVU-regeling en niet meer kan voldoen aan de gestelde voorwaarde voor de eenmalige bruto uitkering van €5.000, komt bij wijze van overgangsmaatregel in aanmerking voor deze uitkering. Bijlage 8: Protocol Arbeidsvoorwaarden voor instroom vanuit de A.P. Møller Maersk-groep (APMM-groep)



Bijlage 8: Protocol Arbeidsvoorwaarden voor instroom vanuit de A.P. Møller Maersk-groep (APMM-groep)

Dit Protocol bevat de arbeidsvoorwaardelijke afspraken die van toepassing zijn op werknemers van de APMM-groep die bij APM Terminals Maasvlakte II (APMT MVII) in dienst treden.

De looptijd van dit Protocol vangt aan op 1 januari 2018 en eindigt op 30 juni 2026. Onderstaande arbeidsvoorwaarden gelden voor de APMM-groep werknemers die vanaf 1 januari 2018 op basis van dit protocol in dienst treden bij APMT MVII en waarop de APMT MVII CAO van toepassing is.

De afspraken over in dienst treden gelden alleen voor zover er vacatures zijn bij APMT MVII.

1. Voor werknemers van de APMM-groep die op basis van dit protocol in dienst treden bij APMT MVII geldt dat hun aantal reeds opgebouwde dienstjaren (anciënniteit) binnen de APMM-groep wordt overgenomen door APMT MVII.
2. Voor werknemers van de APMM-groep met een contract voor onbepaalde tijd die op basis van dit protocol in dienst treden bij APMT MVII is het volgende van toepassing:
 - a. Bij indiensttreding bij APMT MVII ontvangen zij eveneens een contract voor onbepaalde tijd.
 - b. Er is geen sprake van een proeftijd.
3. Voor werknemers van de APMM-groep die op basis van dit protocol in dienst treden bij APMT MVII zijn de volgende salarisafspraken van toepassing:
 - a. Indien het loon van de werknemer in een functie bij de APMM-groep op het moment van indiensttreding hoger is dan het maximum schaalloon in een vergelijkbare functie bij APMT MVII, dan wordt de werknemer ingedeeld in de hoogste trede in de betreffende schaal van APMT MVII. APMT MVII betaalt het verschil tussen het dan geldende loon bij de APMM-groep en het maximum loon volgens de betreffende loonschaal als persoonlijke toeslag. Over deze persoonlijke toeslag worden Automatische Prijs Compensatie (APC) en initiële verhogingen conform de te maken CAO-afspraken betaald. Over de persoonlijke toeslag wordt indien van toepassing eveneens ploegentoeslag en vakantietoeslag betaald. De persoonlijke toeslag is pensioengevend.
 - b. Indien het loon van de werknemer in een functie bij de APMM-groep op het moment van indiensttreding lager is dan het maximum schaalloon in een vergelijkbare functie bij APMT MVII, dan wordt de werknemer op zijn dan geldende loon ingeschaald. Per 1 januari van het volgende jaar wordt het loon ingeschaald op de naast hogere trede.
 - c. Indien het loon van de werknemer in een functie bij de APMM-groep op het moment van indiensttreding gelijk is aan het maximum schaalloon in een vergelijkbare functie bij APMT MVII, dan wordt de werknemer op dit maximum schaalloon ingeschaald.
4. Ten aanzien van doorgroei binnen de salarisgroep geldt:
 - a. Indien er minimaal sprake is van een voldoende beoordeling, vast te stellen op basis van de APMT MVII beoordelingssystematiek, ontvangt de werknemer jaarlijks een periodiek volgens de schaal waarin hij is ingedeeld totdat het schaalmaximum is bereikt.

5. Ten aanzien van ploegentoeslag geldt het volgende:
 - a. Vanaf het moment van instromen in een ploegenrooster bij APMT MVII geldt de ploegentoeslag gebaseerd op de klokurenmatrix in de APMT MVII CAO.
 - b. Indien de werknemer een lagere toeslag krijgt, omdat hij een ander rooster gaat lopen dan hij liep bij de APMM-groep, wordt de toeslag afgebouwd conform de afbouwregeling in de CAO APMT MVII.
6. Ten aanzien van vakantiedagen geldt het volgende:
 - a. De niet genoten vakantiedagen in het jaar van indiensttreding bij APMT MVII worden overgenomen plus een maximum vakantiesaldo van 20 dagen opgebouwd in eerdere jaren.
 - b. Bij indiensttreding bij APMT MVII worden de door de APMM-groep gedane vakantie-toezeggingen gerespecteerd.
7. Werknemers in de volcontinue dienst met meer dan 22 verlofdagen bij de APMM-groep, behouden dit aantal verlofdagen met een maximum van 23. Alle andere werknemers bij de APMM-groep met meer dan 26 verlofdagen behouden dit aantal verlofdagen met een maximum van 27.
8. Voor werknemers van de APMM-groep die in het kader van dit Protocol bij APMT MVII in dienst treden en die een opleidingsafpraak c.q. studieovereenkomst met de APMM-groep zijn overeengekomen, geldt dat deze opleidingsafpraak c.q. studieovereenkomst onverkort door APMT MVII wordt overgenomen.

Bijlage 9: Protocol brede inzetbaarheid Interne doorstroom, brede inzetbaarheid huidige functie- houders, alsmede brede inzetbaarheid nieuwe werknemers (Protocol brede inzetbaarheid).

Dit Protocol regelt de brede inzetbaarheid van operationele werknemers werkzaam bij APMT MVII, die als gevolg van interne doorstroom een andere functie krijgen, alsmede de brede inzetbaarheid van operationele werknemers werkzaam bij APMT MVII, die zich op basis van vrijwilligheid opgeven voor brede inzetbaarheid. Daarnaast regelt dit protocol de brede inzetbaarheid van nieuwe operationele werknemers vanaf het moment van indiensttreding.

Interne doorstroom operationele werknemers.

Bij interne doorstroom naar een andere operationele functie (TA naar CO of RCO en CO naar RCO) is de werknemer in zijn nieuwe functie ook als volgt inzetbaar voor taken en/of deeltaken die behoren bij andere functies:

Voor de RCO-werknemer betreft dit (deel)taken behorende bij CO en/of TA-functie.

Voor de CO-werknemer betreft dit (deel)taken behorende bij TA-functie.

Op basis van bedrijfsbehoefte en op aanwijzing van management zal er op basis van bovenstaande op taakbasis (1 werkdag bestaat uit 2 taken) ingedeeld worden.

De werknemer kan voor maximaal 2 taken per cyclus worden ingezet op andere taken/ deeltaken uit zijn/haar oude functie dan in de functie waarin hij contractueel is aangesteld. Aanwijzing zal plaatsvinden in dezelfde cyclus, binnen het eigen rooster (dag/avond/ nacht).

Brede inzetbaarheid huidige operationele functie- houders

Onder de werknemers die reeds werkzaam zijn in een van de functies RCO en CO, zal uitvraag worden gedaan of zij bereid zijn tot inzetbaarheid voor taken en/of deeltaken die behoren bij de andere functies:

- voor de RCO-werknemer betreft dit (deel)taken behorende bij CO en/of TA- functie;
- voor de CO-werknemer betreft dit (deel)taken behorende bij TA-functie.

Op basis van bedrijfsbehoefte en op aanwijzing van management zal er op basis van bovenstaande op taakbasis (1 werkdag bestaat uit 2 taken) ingedeeld worden.

De werknemer kan voor maximaal 2 taken per cyclus worden ingezet op andere taken/deel-taken dan in de functie waarin hij contractueel is aangesteld. Aanwijzing zal plaatsvinden in dezelfde cyclus, binnen het eigen rooster (dag / avond / nacht).

Diegene die zich vrijwillig hebben opgegeven en zijn geselecteerd, zullen na voldoende opgeleid en gecertificeerd te zijn breed ingezet worden. Zij kunnen vanaf het moment van ondertekening van het document dat de brede inzetbaarheid regelt ingezet worden in de taken behorende bij de andere functies (RCO bij CO en TA, en CO bij TA).

Werknemers die zich vrijwillig opgeven en geselecteerd worden, krijgen éénmalig een uitkering van € 500,00 bruto.

Brede inzetbaarheid nieuwe operationele werknemers

Voor nieuwe werknemers die in dienst treden bij APMT MVII in een operationele functie is de werknemer in zijn functie ook als volgt inzetbaar voor taken en/of deeltaken die behoren bij andere functies:

- Voor de RCO-werknemer betreft dit (deel)taken behorende bij CO en/of TA- functie.
- Voor de CO-werknemer betreft dit (deel)taken behorende bij TA-functie.

Op basis van bedrijfsbehoefte en op aanwijzing van management zal er op basis van bovenstaande op taakbasis (1 werkdag bestaat uit 2 taken) ingedeeld worden. De werknemer kan voor maximaal 2 taken per cyclus worden ingezet op andere taken / deeltaken dan in de functie waarin hij contractueel is aangesteld. Aanwijzing zal plaatsvinden in dezelfde cyclus, binnen het eigen rooster (dag / avond / nacht).







Bijlage 10: Onderhandelingsresultaat CAO APM Terminals Maasvlakte II B.V. 2023-2024

FNV Havens, CNV Vakmensen en APM Terminals Maasvlakte II B.V. ('MVII'), betrokken bij de CAO voor MVII, zijn het onderstaande Onderhandelingsresultaat overeengekomen ten behoeve van de CAO voor MVII:

1. Looptijd CAO

De CAO heeft een looptijd van 2 jaar, ingaande op 1 januari 2023 t/m 31 december 2024.

2. Inkomen

Op basis van artikel 32 van de CAO zijn de salarissen per 1 januari 2023 verhoogd met de automatische prijscompensatie van 16,925%.

Per 1 januari 2024 wordt een initiële loonsverhoging toegekend van 2%, onafhankelijk van de dan geldende automatische prijscompensatie.

3. Senioren Fit Regeling

De Senioren Fit Regeling zoals opgenomen in artikel 55 van de huidige CAO wordt uitgebreid voor de werknemers die zijn geboren in 1963, 1964, 1965 en 1966.

4. Ouderenbeleid

Het op 15 november 2022 bereikte onderhandelingsresultaat over het ouderenbeleid wordt met twee jaren verlengd en heeft een looptijd tot en met 31 december 2026.

Partijen spreken verder het volgende af:

1. Doel van partijen is om voor het ouderenbeleid te komen tot een integraal en toekomstbestendig pakket.
2. Aansluitend aan de totstandkoming van de nieuwe CAO ingaande 2023 wordt het overleg over het MVII-ouderenbeleid voortgezet. Partijen willen het vervolgoverleg tijdens de looptijd van de nieuwe CAO afronden. De inzet van partijen hierbij is de gemaakte afspraken (eventueel in een enigszins aangepaste vorm) te continueren vanaf 2027.
3. Bij het vervolgoverleg worden de analyses en de uitkomsten en (eventuele) aanbevelingen van het onderzoek van de gezamenlijke werkgroep APMT MVII – OR MVII meegenomen.
4. In de redactie van de nieuwe CAO krijgt het ouderenbeleid een eigen plaats, waarbij de bestaande regelingen worden samengebracht. Hieraan zal ter verduidelijking een zogenaamde 'beslisboom' worden toegevoegd om de keuzemogelijkheden en samenhang van de artikelen inzichtelijk te maken.

5. Reiskosten

De reiskostenvergoeding in artikel 35 lid 2 van de huidige CAO bedraagt per 1 januari 2023:

Kilometers	Maandelijks reiskosten 2022	Maandelijks reiskosten 2023
0 t/m 15	€ 37,70 per maand	€ 44,08 per maand
16 t/m 20	€ 75,37 per maand	€ 88,13 per maand
21 t/m 30	€ 125,61 per maand	€ 146,87 per maand
31 t/m 40	€ 157,02 per maand	€ 183,60 per maand
Meer dan 40	€ 188,41 per maand	€ 220,30 per maand

In geval van een aantoonbare wijziging ten aanzien van de kilometerafstand voor het woon-werkverkeer kunnen werknemers zich melden bij HR. Indien wordt besloten om tot herrekening over te gaan, wordt hiervoor de snelste route volgens de ANWB routeplanner gebruikt.

De uitruil reiskostenvergoeding zoals deze wordt toegepast zal in de nieuwe CAO worden opgenomen en blijft onverkort van toepassing met dien verstande dat voor de berekening de vergoeding per kilometer wordt verhoogd naar € 0,21 per 1 januari 2023 en € 0,22 per 1 januari 2024. Dit geldt enkel voor zover de fiscale regelgeving onbelaste uitkering van de genoemde vergoedingen per kilometer op dat moment toestaat.

6. Verlofregelingen

Rouwverlof

MVII erkent dat een goede rouwverwerking van essentieel belang is voor werknemers wanneer zij met een sterfgeval worden geconfronteerd. Partijen hebben daarom afgesproken dat een werknemer in plaats van de bestaande regeling bij het overlijden van een echtgenoot/echtgenote/geregistreerd partner, (eigen, schoon, stief, geadopteerd of pleeg) kind, (schoon of stief) ouder van werknemer recht heeft op 10 dagen rouwverlof. Er wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen een inwonend of een uitwonend kind. De eerste dag van dit verlof vangt in beginsel aan op de dag van overlijden.

Bijzonder verlof

Naast de toevoeging van het rouwverlof aan artikel 47 van de CAO hebben partijen een aantal tekstuele wijzigingen c.q. verbeteringen doorgevoerd in diezelfde bepaling, zodat deze bepaling overeenkomt met de manier waarop de bepaling in de praktijk wordt toegepast. Ook wordt de titel van artikel 47 CAO van 'kort verzuim verlof' gewijzigd naar 'bijzonder verlof' zodat deze de lading beter dekt. Dit leidt er toe dat artikel 47 van de CAO zal worden aangepast conform [bijlage 1](#).

7. Arbeidsduur, arbeidstijden en tijdcompensatie volcontinuïdient

Partijen spreken af dat de arbeidsduur voor de werknemers die werken in de volcontinuïdient met ingang van 1 januari 2024 wijzigt naar de reguliere arbeidsduur van 7,75 uur per dienst,

zoals deze ook geldt voor de overige diensten. Dat betekent dat de arbeidstijden met ingang van 1 januari 2024 wijzigen en dat de tijdcompensatie (urenbank) met ingang van 1 januari 2024 komt te vervallen. In 2023 verandert er in deze artikelen niets en blijft de urenbank ongewijzigd bestaan.

Per 1 januari 2024 hebben werknemers die werkzaam zijn in de volcontinuïdient en die gedurende het jaar ook daadwerkelijk in (een gedeelte van) de volcontinuïdienten werkzaam zijn, recht op een vast aantal extra verlofdagen van 5 dagen op jaarbasis, waarvan één aanwijsbaar bij leegloop.

Per 1 januari 2024 worden de artikelen 19, 20 en 21 van de CAO als volgt gewijzigd:

Artikel 19: Arbeidstijden

De navolgende begin- en eindtijden zijn van toepassing:

- Dagdienst 07:00 – 15:15 uur
- Middagdienst 11:30 – 19:45 uur
- Avonddienst 15:00 – 23:15 uur
- Nachtdienst 23:00 – 07:15 uur
- Kantoor dienst 08:30 – 17:00 uur maandag t/m vrijdag

Behoudens de kantoor dienst zijn bovengenoemde arbeidstijden erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende shift, te weten om 07:00 uur, 15:00 uur en 23:00 uur alle werkzaamheden ononderbroken voortgang zullen vinden.

Artikel 20: Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt als regel 7,75 uur per dienst.

Artikel 21: Tijdcompensatie volcontinuïdient

Met ingang van 1 januari 2024 worden in de volcontinuïdient geen extra kwartieren meer gewerkt. Vanaf dat moment vindt er geen tijdcompensatie meer plaats (en komt de urenbank te vervallen), en hebben werknemers die werkzaam zijn in de volcontinuïdient en die gedurende het jaar ook daadwerkelijk in (een gedeelte van) de volcontinuïdienten werkzaam zijn, recht op een vast aantal extra verlofdagen van 5 dagen per kalenderjaar.

De werkgever krijgt het recht om van deze 5 dagen ten hoogste 1 verlofdag per jaar aan te wijzen bij leegloop. Deze aanwijzing geschiedt uiterlijk 7 dagen van tevoren.

Indien de werkgever in enig jaar geen gebruik maakt van de aanwijzingsdag, dan worden deze uitbetaald of toegevoegd aan het verlofsaldo. Als basis van een opneembare dag wordt 7,75 uur gehanteerd. Artikel 21 (tijdcompensatie volcontinuïdient) geldt niet voor werknemers die op of na 1 januari 2024 bij de werkgever in dienst treden.

Bovenstaande vervangt het huidige artikel 21 CAO vanaf 1 januari 2024.

8. Artikel 23 – pauze

Met ingang van 1 januari 2023 wordt artikel 23 van de CAO als volgt gewijzigd:

Pauze

De pauze bedraagt 30 minuten, met uitzondering van de kantoor dienst waar de pauze 45 minuten bedraagt.

De volgende schafttijdenvensters zijn van toepassing:

1. dagdienst tussen 11:00 en 13:30 uur (aanzegging uiterlijk 10:00 uur)
2. middagdienst tussen 15:15 en 17:15 uur (aanzegging uiterlijk 14:15 uur)
3. avonddienst tussen 18:30 en 21:00 uur (aanzegging uiterlijk 17:30 uur)
4. nachtdienst tussen 03:15 en 04:45 uur (aanzegging uiterlijk 02:15 uur)
5. kantoor dienst tussen 12:00 en 13:30 uur.

De schafttijd wordt uiterlijk een uur voor aanvang van het geldende venster aangezegd.

Ter compensatie van het feit dat het schafttijdenvenster in de nacht uitgebreider is dan het tot 2023 geldende schafttijdenvenster in de nacht (03:15 uur – 03:45 uur), hebben werknemers die werken in de volcontinu (peildatum 1 februari 2023) en die gedurende het jaar ook daadwerkelijk in (een gedeelte van) de nachtdiensten werkzaam zijn, recht op 2 verlofdagen per jaar.

Enkel in en over het jaar 2023 ontvangen de in de vorige alinea genoemde werknemers een eenmalige uitkering van bruto € 1.250,- in plaats van de 2 verlofdagen. Ook werknemers die werken in de volcontinu (peildatum 1 februari 2023) maar om medische redenen geen nachtdiensten werken en werknemers die geen nachtdiensten werken vanwege deelname aan het ouderenbeleid, maken aanspraak op de eenmalige uitkering van bruto € 1.250,- in 2023. De werknemers zoals bedoeld in de vorige volzin maken ingaande 2024 geen aanspraak op de 2 verlofdagen per jaar.

De eenmalige uitkering van bruto € 1.250,- wordt in de maand april 2023 uitgekeerd.

De werknemers werkzaam in de volcontinu zullen per kalenderjaar maximaal 31 nachten per jaar op een ander tijdstip dan tussen 03:15 uur en 03:45 uur schaften (binnen het schaftvenster).

Naschaften wordt uiterlijk om 02:15 uur aangezegd.

9. Veilig werken

In de huidige CAO is aandacht voor veilig werken. Het bepaalde in artikel 43 van de huidige CAO ziet toe op veiligheid en in dit verband het Veiligheidscertificaat Havens ('VCH'). Partijen zijn van mening dat veiligheid in de haven cruciaal is. Op dit moment wordt het VCH geactualiseerd.

Partijen blijven gedurende de looptijd van de CAO in gesprek over het VCH. In gezamenlijkheid wordt gekeken of de module na actualisering voldoet aan de eisen van MVII. Het bepaalde in artikel 43 van de CAO wordt aangepast conform het bovenstaande.

10. Doorstroom naar andere functie

Artikel 28 lid 6 en Bijlage 5 lid 7 sub b van de huidige CAO worden als volgt aangepast:

Artikel 28 lid 6

Interne door groei

Doorstroom naar andere functie

Bij doorstroom naar een andere functie vindt inschaling plaats in de schaal behorend bij die andere functie in de eerstvolgende trede van die hogere schaal, met dien verstande dat het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris tenminste € 20,- moet zijn. Is dat niet het geval dan geldt het salaris in de daaropvolgende trede. Dit minimum van € 20,- geldt niet wanneer het eerstvolgende salaris in de nieuwe salarisschaal de hoogste trede in die nieuwe schaal is.

Bijlage 5 lid 7 sub b

Bij indeling in een hogere schaal vindt herinschaling in de hogere schaal plaats vanaf de eerste van de maand volgend op het moment, dat de inschaling aan APMT MVII schriftelijk kenbaar is gemaakt door AWWN. De herinschaling in de hogere schaal vindt plaats op de volgende manier: de functie wordt in die hogere schaal ingeschaald in de eerstvolgende trede, met dien verstande dat het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris tenminste € 20,- moet zijn. Is dat niet het geval dan geldt het salaris in de daaropvolgende trede. Dit minimum van € 20,- geldt niet wanneer het eerstvolgende salaris in de nieuwe salarisschaal de hoogste trede in die nieuwe schaal is.

11. Artikel 33 lid 5 – verschoven diensten

Artikel 33 lid 5 van de huidige CAO wordt als volgt aangepast:

Verschoven diensten

Indien de werknemer op verzoek van werkgever een verschoven dienst werkt, ontvangt werknemer bij een verschuiving van 1 of 2 diensten in een cyclus/week een toeslag van € 100,-. Bij 3 of 4 diensten is dit € 200,-. Een dienst kan alleen verschoven worden met instemming van werknemer. Werkgever zal een verschoven dienst per e-mail bevestigen. Verschoven diensten worden niet meegenomen in de afwezigheidsaantallen zoals vermeld in de vakantie-/verlofregeling.

Een werknemer komt niet in aanmerking voor de vergoeding voor verschoven dienst(en) indien de verschuiving ontstaat door:

- Deelname aan een verbeter-, Kaizen- of LEAN-project, mits deelname aan het project meer dan twee weken voor de start van het project is overeengekomen. Deelname aan voorgenoemde projecten is op vrijwillige basis;

- OR-werkzaamheden;
- Trainingen, mits een training meer dan twee weken voor de start van de training is aangezegd;
- Onderlinge ruilingen;
- Eigen verzoek.

Deze afspraak laat onverlet de afspraken die zijn gemaakt in het ouderenbeleid en die zien op verschoven diensten. Deze laatste afspraken worden ook redactioneel verwerkt in de nieuwe CAO.

12. Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)

Met betrekking tot BBL hebben CAO-partijen de volgende afspraken gemaakt.

- MVII bevestigt haar inspanningen te continueren om te investeren in jongeren die een loopbaan ambiëren in de sector havens/transport/logistiek. Deze investering wordt daarnaast ingegeven door het gemeenschappelijke belang van partijen om binnen MVII de leeftijdsopbouw (demografie) met name binnen Ops de komende jaren evenwichtiger te maken door de vergrijzing/ontgroening tegen te gaan.
- De jongeren die de BBL opleiding volgen via het STC (startniveau MBO-3) zijn werkzaam op basis van een leer-werkovereenkomst en worden betaald overeenkomstig artikel 28 lid 5 van de CAO.
- Tijdens de opleiding binnen MVII is vanaf 1 januari 2024 het doel de jongeren praktijkervaring te laten opdoen in de 'buiten-onderdelen' van de ATO-functie (terminal truck chauffeur, truck facilitator, barge checker).
- Op jaarbasis is het doel tenminste 10 jongeren via een BBL-traject te plaatsen binnen MVII. Het streven is er daarbij op gericht om de BBL-ers, na voltooiing van hun opleiding en bij gebleken geschiktheid, aansluitend een dienstverband aan te bieden bij MVII.

13. Werkgelegenheid - artikel 57

Artikel 57 van de huidige CAO wordt verlengd voor de looptijd van de nieuwe CAO ingaande 1 januari 2023.

14. Artikel 35 lid 3 – waarneming in andere functies
 Artikel 35 lid 3 van de huidige CAO wordt als volgt aangevuld:

3. Inzet in andere functie

Incidentele inzet

Voor incidentele inzet in een andere functie binnen dezelfde salarisschaal ontvangt de werknemer met ingang van 1 januari 2023 een 'incidentele inzetvergoeding' van € 30,- bruto per gewerkte dienst.

Voor incidentele inzet in een andere functie in een hogere salarisschaal ontvangt de werknemer met ingang van 1 januari 2023 een 'incidentele inzetvergoeding' van € 50,- bruto per gewerkte dienst.

Waarneming andere functie

Wordt er langer dan een maand waargenomen in een andere functie, dan ontvangt de waarnemende werknemer een bruto waarnemingsvergoeding van 75% van het verschil in tredeloon (uitgaand van dezelfde treden) tussen de beide functies.

15. Vakbondsfaciliteiten

Partijen spreken in aanvulling op bijlage 4 CAO het volgende af:

1. De vakbondsafdelingsbesturen (VAB's) van beide vakbonden worden in de gelegenheid gesteld om vergaderruimte te reserveren op de terminal voor hun eigen bijeenkomsten. MVII zorgt voor een vast aanspreekpunt voor de VAB's om de reserveringen te regelen.
2. De VAB's krijgen de beschikking over een afsluitbare kast en een laptop, waarmee de optie bestaat om indien nodig stukken te kunnen uitprinten.

16. Bijlage 1 – functiematrix

De tekst van bijlage 1 van de huidige CAO wordt als volgt aangevuld:

Nieuwe functies

Alle nieuwe functies zullen door de ORBA gewogen worden en als deze binnen de werkings sfeer van de CAO vallen, worden de functies in de CAO opgenomen. De werkgever informeert de vakbonden jaarlijks in januari over de wijzigingen van de in deze bijlage opgenomen functiematrix.

De opleidings- en inzetbaarheidsbehoefte in de diverse taken wordt vastgesteld door de werkgever, vanuit het beginsel "willen, kunnen, behoefte" [...].

17. Tijdelijke werkzaamheden buiten volcontinu

Aan de nieuwe CAO ingaande 2023 wordt een artikel toegevoegd met de volgende inhoud:

Wanneer een werknemer werkzaam in een volcontinurooster om welke reden dan ook voor minimaal de duur van één maand en maximaal één jaar een functie in de kantoor dienst gaat waarnemen, gelden voor de waarnemingsperiode de arbeidstijden voor de kantoor dienst als bepaald in artikel 19 van deze CAO. De werknemer behoudt gedurende die periode recht op de roostertoeslag zoals deze voor de tijdelijke waarneming van toepassing was, en bouwt gedurende die periode verlof op overeenkomstig de arbeidstijden zoals deze gelden in de kantoor dienst. Dat laatste betekent ook dat artikel 21 van de CAO (tijdcompensatie volcontinuidienst) in een dergelijke situatie niet van toepassing is.

18. Overgang van zomertijd naar wintertijd

De overgang van de zomertijd naar de wintertijd ('de overgang') wordt ingaande 2023 niet langer tijdens de nachtdienst gecompenseerd, omdat de compensatie tijdens de nachtdienst als extra zwaar wordt ervaren. De afspraak is dat de overgang met ingang van 2023 wordt opgevangen door de dagdienst. Dat betekent dat de dagdienst om 06.00 uur (nieuwe tijd) aanvangt. In de bewuste dienst waarin de overgang wordt opgevangen, wordt de reguliere schafttijd met 30 minuten verlengd.

19. Herziening salarisgebouw artikel 28 lid 2 jo. bijlage 2 CAO

MVII heeft het voornemen om – in het kader van de uitvoering van de transformatie – een aantal werkzaamheden en functies anders in te richten (bijvoorbeeld ATO, Control Room en Operational Customer Care). De implementatie van deze voornemens leidt er naar verwachting van MVII toe dat het wenselijk is het huidige salarisgebouw in artikel 28 lid 2 jo. bijlage 2 CAO te herzien.

De verwachting is dat MVII over de betreffende organisatievoornemens in de periode Q4 2023 - Q2 2024 advies zal vragen aan de Ondernemingsraad.

Partijen spreken af het overleg over het huidige salarisgebouw op een zodanig tijdstip te voeren, dat dit de implementatie van de betreffende organisatievoornemens niet vertraagt. MVII zal hiertoe het initiatief nemen. Dit kan inhouden dat - mits partijen overeenstemming bereiken over het herziene salarisgebouw en de gevolgen daarvan - de CAO MVII ingaande 2023 tussentijds wordt aangepast.

Partijen spreken af dat de (eventuele) herziening van het salarisgebouw geen negatieve inkomensgevolgen zal hebben voor de individuele werknemer. Hierbij zal worden aangesloten bij de systematiek van artikel 4.2.3 van het op 30 april 2022 ondertekende Sociaal Plan.

20. Aanvullend geboorteverlof

Gedurende de periode van het aanvullend geboorteverlof wordt de opbouw van het pensioen 100% voortgezet.

21. Redactionele wijzigingen CAO

Partijen spreken af de in [bijlage 2](#) opgenomen redactionele CAO-wijzigingen op te nemen in de nieuwe CAO ingaande 1 januari 2023.

22. Redactie nieuwe CAO-tekst

MVII draagt zorg voor een concepttekst voor de CAO ingaande 1 januari 2023, op basis van de inhoud van het Onderhandelingsresultaat. Dat gebeurt zo snel mogelijk nadat tussen partijen formeel overeenstemming bestaat over het Onderhandelingsresultaat.

Partijen willen de tekst van de huidige CAO transparanter en toegankelijker maken. Hiermee wordt beoogd de leesbaarheid te vergroten, en deze direct te toetsen op actualiteit.

Bijlage 1: Aangepast artikel 47 CAO inzake bijzonder verlof

Bijlage 2: Overeengekomen redactionele wijzigingen CAO MVII vanaf 2023

Note 1: bijlagen 1 en 2 bij het Onderhandelingsresultaat zijn aan de onderhavige bijlage 10 niet toegevoegd omdat de inhoud daarvan is overgenomen in deze CAO.

Note 2: bij de redactie van de CAO MVII 2023-2024 zijn meerdere artikelnummers gewijzigd. Hierdoor kan het voorkomen dat de verwijzing naar CAO-artikelen in dit Onderhandelingsresultaat niet meer correct is.

Tekst Onderhandelingsresultaat vastgesteld door partijen op 2 februari 2023,

APMT MVII

w.g.
Jan Buijze
MD

w.g.
Hans de Ruiter
Head of HR (a.i.)

FNV Havens

w.g.
Nuri Alders
Bestuurder

CNV Vakmensen

w.g.
Hanane Chikhi
Bestuurder





1 APM Terminals Maasvlakte II

2 Star Empty Depot

3 Cross Dock

4 Cold Store

