



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

UNITED WAALHAVEN TERMINALS B.V.

2025-2026

Inhoudsopgave

CAO UWT 2024-2025

Artikelnr	Omschrijving	Pagina
1	Looptijd	7
1A	Toepassing	7
2	Uitsluiting/insluiting	7
2B	Inleenkrachten	7
	Volg cao (M&T)	7
3A	Aanvulling WW	8
 <i>Hoofdstuk I: Algemene Bepalingen</i>		
4	Definities	9
5	Deeltijdwerk	9
6	Vakbondskaderleden	9
7	Ondernemingsraad	9
8	Personeelsvereniging	9
9	Veiligheid	10
10	Fusie, sluiting en reorganisatie	10
 <i>Hoofdstuk II: Begin en einde dienstverband</i>		
11	Indeling van functies	11
12	Bevestiging van aanstelling	11
13	Proeftijd	11
14	Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd	11
15	Einde dienstbetrekking	11
16	Dienstbetrekking voor bepaalde tijd	12
17	Dienstbetrekking bij AOW/pensioen	12
17A	Dienstbetrekking met werknemers met deeltijdpensioen	13
18	Opzegging	13
 <i>Hoofdstuk III: Arbeidstijden</i>		
19	Definities (arbeidstijden)	14
20	Arbeidsduur	14
20A	Arbeid op zaterdag	15
21	Arbeid op zondagen en feestdagen	15
22	Arbeid in ploegen	15
23	Overwerk	16
 <i>Hoofdstuk IV: Verplichtingen van de werknemer</i>		
24	Algemeen (verplichtingen van de werknemer)	17
25	Geheimhouding	17
26	Zorg ten aanzien van bedrijfsmiddelen	17
27	Vergoeding van schade	17

28	Arbeid door derden	18
----	--------------------	----

Hoofdstuk V: Ruilen

31	Ruilen	19
31A	Vierdaagse werkweek	20
32	Tijd voor tijd	20

Hoofdstuk VI: Salarissen en toeslagen

33	Salarisbetaling per maand	22
34	Salaristabellen	22
34A	Toepassing salaristabel participatiewet	22
35	Beloningssystemen	22
36	Salarisverhoging ivm leeftijd	23
37	Salarisverhoging ivm functiejaren	23
38A	Salarisgevolgen invoering functiewaardering	23
40	Vakbondscontributie	23
41	Toepassing salarisverhoging	24
41A	Eindejaarsuitkering	24

Hoofdstuk VII: Betaling van overuren

42	Betaling van overuren	25
43	Betaling van verschoven uren	26
44	Ploegentoeslag	27
44A	Nachttoeslag	27
45	Vergoeding van reiskosten woonwerkverkeer	27
46	Vergoeding van zakelijke kilometers	27
47	Vergoeding van verblijfskosten	28
48	Autoleaseregeling	28

Hoofdstuk VIII: Vakantie en vakantiebijslag

49	Definitie vakantiedag	29
50	Vakantierechten	29
51	Extra vakantierechten oudere werknemers	29
51-4	Verlofdagen oudere werknemer bij ziekte	31
51-5	Verval verlofdagen oudere werknemers	31
52	Beperking van de vakantierechten	31
53	Aaneengesloten vakantie	31
54	Vaststellen verlofdagen	32
55	Berekening van genoten vakantiedagen	32
56	Doorbetaling van salaris tijdens vakantie	32
57	Afwikkeling van te veel/weinig vakantiedagen	32
58	Verval van vakantieaanspraken	33
59	Vakantiebijslag	33
60	Minimum vakantiebijslag	34

Hoofdstuk IX: Verlof

61	Kort verlof (bijzonder verlof)	35
62	Kort verlof ivm arts bezoek	36
63	Bijzonder verlof	36
64	Buitengewoon verlof met behoud van loon	37
65	Verlof voor eigen rekening	37
66	Levensloop	37
67	Gedwongen verzuim	37

Hoofdstuk X: Arbeidsongeschiktheid

68	Definitie	39
69	Aanvullend invaliditeitspensioen	39
70	Melding	39
71	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	39
72	Aanvulling van salaris	39
73	Re-integratie	41
74	Vakantiebijslag in geval van langdurige AO	44

Hoofdstuk XI: Pensioen en overlijdensuitkering

75	Pensioenfonds	45
76	Overlijdensuitkering	45

Hoofdstuk XII: Partieel leerplichtige werknemer

77	Scholingsdag	46
77A	Leerplichtige en kwalificatieplichtige werknemer	46
77B	Part-time onderwijs	46
78	EVC	47
79	Vredesplicht	47
80	Procedure bij geschillen	48
81	Stichting opleidings- en ontwikkelfonds Metaal	48

Hoofdstuk XIII: Diverse

82	Maaltijdvergoeding	49
83	Ziektekostenverzekering	49
84	Ongevallenverzekering	49
85	Jubileumuitkering	49
86	WIA-hiaatverzekering	49
87	Bedrijfskleding en werkschoenen	49
88	Veiligheidsbrillen	49
89	Studiekostenvergoeding	50
90	Generatiepact	51
91	Nachtdiensten	51
92	Werkdruk	51
93	RVU regeling	51
94	Nevenwerkzaamhedenbeding	51

Bijlagen

Bijlage 1A	Reglement Generatiepact
Bijlage 1B	Arbeidsovereenkomst deelname generatiepact
Bijlage 2	Protocol nachtdiensten 18-10-2018
Bijlage	Salaristabellen
Bijlage	Veiligheidshandboek
Bijlage	Klachtenreglement handboek indeling functies M&T
Bijlage	Artikel 7:655 BW
Bijlage	Artikel 7:626 BW
Bijlage	Artikel 7:668a BW
Bijlage	Artikel 7:672 BW
Bijlage	Wet flexibiliteit en zekerheid
Bijlage	Artikel 7:661 BW
Bijlage	Artikel 7:642 BW
Bijlage	Wet Arbeid en Zorg
Bijlage	Artikel 7:674 BW

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

UNITED WAALHAVEN TERMINALS B.V.

Tussen: United Waalhaven Terminals B.V.
gevestigd te Rotterdam,
werkgever,
hierna te noemen: UWT

en FNV
gevestigd te Utrecht,
vakbond,
hierna te noemen FNV

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

In overweging nemende, dat:

UWT vanaf 1 januari 2010 gefaseerd is ontstaan uit een overgang van activiteiten van United Container Terminals B.V. (UCT) en Waalhaven Terminal B.V. (WHT);

UCT en WHT verschillende collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen toepasten;

Partijen overeengekomen zijn om de arbeidsvoorwaardenregelingen van de voormalig UCT- en WHT- werknemers, voor zover mogelijk te harmoniseren;

Partijen voorts overeengekomen zijn dat (alle aanspraken op) voornoemde collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen per 31 maart 2011 beëindigd worden;

Hiervoor in de plaats per 1 april 2011 een collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen is voor het personeel dat in dienst is bij UWT.

Verklaren overeengekomen te zijn als volgt:

Artikel 1 Looptijd

Deze overeenkomst heeft een looptijd van 4 maanden en geldt van 1 oktober 2025 tot en met 31 januari 2026. Alle bepalingen uit de voorgaande cao van UWT blijven gedurende deze periode van kracht. Met ingang van 1 februari 2026 eindigt de cao van UWT en volgt UWT de cao Metaal & Techniek.

Artikel 1A Toepassing

1. Rechten voortvloeiende uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomst(en) komen na inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiende uit bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en). Individuele aanspraken die uit (een) eerdere collectieve arbeidsovereenkomst(en) voortvloeien blijven met in achtneming van het bepaalde in het protocol d.d. 11 mei 2011 van kracht.
2. Met ingang van 1 januari 2025 vervalt de verschoven ochtendpauze naar het einde van de late dienst (het zogenoemde "WHT kwartiertje") voor betrokken ex-WHT werknemers. De betreffende werknemers worden gecompenseerd door middel van de rekensom 15 minuten x 10 dagen per maand.
3. De Dertiende maand zoals genoemd in het protocol d.d. 11 mei 2011 wijzigt tekstueel met ingang van december 2024 naar een Veertiende maand.
4. Bij tussentijdse uitdiensttreding van het kalenderjaar, wordt de veertiende maand naar rato uitgekeerd.

Artikel 2 Uitsluiting/Insluiting

Deze overeenkomst is niet van toepassing op bestuurders van de onderneming.

Artikel 2B Inleenkrachten

1. Op de inleenkracht die werkzaam is ten behoeve van de werkgever die ressorteert onder deze cao, zijn de bepalingen ter zake de salaristabellen, vakantie- en seniorendagen, en de vakantiebijslag van de minimum-vakantiebijslag van deze cao van toepassing. Evenzo zijn ten aanzien van de werktijden de 37,5 uren werkweek als bedoeld in artikel 20 lid 1 CO en de daarbij passende toeslagen c.q. vergoedingen, genoemd in de hoofdstukken V, VI, en VII van deze cao- met uitzondering van artikel 40 – van toepassing alsmede de vergoedingen bedoeld in de artikelen 59 en 60 cao. Indien binnen de onderneming sprake is van (een) vastgestelde bedrijfseigen loontabel(en) en/of vorengenoemde toeslag(en) gelden deze. De (inlenende) werkgever moet zich er van verzekeren dat de uitzendwerkgever op de inleenkrachten de conform dit lid van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast en een verklaring vraagt dat de uitzendwerkgever de wettelijke bepalingen toepast. Deze aparte verklaring is niet vereist als de uitzendwerkgever NEN-gecertificeerd is.
2. Vervallen.

Artikel 3 Volg CAO

UWT volgt hierna beschreven (onderdelen van) bepalingen uit de Metaal en Techniek CAO. Daarnaast zijn in deze CAO ook daarvan afwijkende arbeidsvoorwaardelijke regelingen opgenomen.

(Onderdelen van) bepalingen uit Metaal en Techniek CAO die door UWT worden gevolgd zijn bij afwijkende nummering gemarkeerd met het artikelnummer uit de CAO M&T dat (deels) wordt gevolgd.

Artikel 3a aanvulling WW

Partijen zijn overeen gekomen, in overweging nemende de afspraken in het sociaal akkoord en rekening houdende met de daarop betrekking hebbende relevante correspondentie, de afspraken te volgen die in de cao Metaal en Techniek worden gemaakt met betrekking tot de reparatie van de private aanvulling WW en de loongerelateerde WGA uitkering.

Hoofdstuk I Algemene Bepalingen

Artikel 4 Definities

1. **Werkgever:** UWT B.V.
2. **Werknemer:** Degene die in dienst van werkgever tegen salaris arbeid verricht. (art.2, lid 1)
3. **Vakvereniging (v.v)/ werknemersorganisatie(s):** FNV , gevestigd te Utrecht
4. **Medezeggenschapsorgaan:** de ondernemingsraad UWT

Artikel 5 Deeltijdwerk (art. 2a)

1. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken, positief tegemoet treden. Hij zal serieus nagaan of er mogelijkheden zijn, dan wel op termijn kunnen zijn, om aan het verzoek van de werknemer tegemoet te komen. Indien de werkgever geen mogelijkheden ziet om het verzoek van de werknemer in te willigen dan zal hij dit beargumenteerd aan de werknemer meedelen. Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken zal door de werkgever niet worden afgewezen dan nadat hij daarover met de werknemer overleg heeft gepleegd.
2. Op werknemers, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 37,5 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, zijn de bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van dit mindere aantal uren ten opzichte van de gemiddeld 37,5-urige werkweek van toepassing.

Artikel 6 Vakbondskaderleden(art 5b)

Het is vakbondskaderleden toegestaan informatie te verspreiden in de onderneming, waarin zij werkzaam zijn. Zij zullen in verband hiermee niet door hun werkgever worden benadeeld.

Artikel 7 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad bestaat, met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 van de Wet op de Ondernemingsraden, uit 5 leden en heeft ten doel de belangen van het personeel en het bedrijfsbelang te behartigen, vooral op het gebied van het sociale beleid. De OR-leden kunnen door iedere werknemer worden aangesproken om daarvoor in aanmerking komende zaken naar voren te brengen of om informatie te krijgen over OR-activiteiten.

Het OR-reglement ligt ter inzage bij de voorzitter van de ondernemingsraad.

Een werknemer die lid is van de OR, of van één van zijn commissies, heeft recht op doorbetaling van loon tijdens vergaderingen, onderling beraad en scholingsdagen. De voor deze activiteiten beschikbare tijd wordt bepaald in overleg tussen de bestuurder en de OR.

Artikel 8 Personeelsvereniging

N.v.t.

Artikel 9 Veiligheid (art. 8)

1. De werkgever zal die maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming, zulks met in achtneming van de wettelijke voorschriften.
2. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke voorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.
3. Indien werkzaamheden het gebruik van veiligheidsmiddelen noodzakelijk maken, zal de werkgever deze aan de werknemer verstrekken.
4. De werknemer is verplicht de eigen veiligheid en die van anderen in acht te nemen, door de werkgever gegeven voorschriften op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiligingen toe te passen.

Aantekening:

Voor een wat meer uitvoerige toelichting op het in het artikel genoemde onderwerp wordt verwezen naar de bijlage: Veiligheidshandboek UWT

Artikel 10 Fusie, sluiting en reorganisatie (art. 9)

1. Indien de werkgever fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid zullen hebben, stelt deze de w.v. en de v.v. daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.
2. De kennisgeving bedoeld in lid 2 van dit artikel dient plaats te vinden zodra verwacht kan worden dat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie doorgang kan vinden.
3. Gelijk met de eerdergenoemde kennisgeving deelt de werkgever tevens mede de redenen die hem tot zijn besluit hebben gebracht, alsmede welke (sociale) gevolgen hij verwacht, indien en voor zover die gevolgen alsdan reeds te overzien zijn.
4. Tezamen met de w.v. en de v.v. zal door de werkgever, zodra dit noodzakelijk wordt, aandacht worden besteed aan:
 - het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie voor het uitbrengen van het advies zal worden ingelicht;
 - het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht;
 - de vraag of en in hoeverre voorzieningen genomen kunnen worden opdat zoveel mogelijk de eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers worden voorkomen, weggenomen of verminderd.

Over de in de leden 2 en 4 van dit artikel genoemde mededelingen en kennisgeving zullen de w.v. en de v.v. geheimhouding betrachten, welke geheimhouding zal duren tot aan het tijdstip waarop het personeel wordt ingelicht, althans ten minste tot aan het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt ingelicht.

Hoofdstuk II Begin en einde dienstverband

Artikel 11 Indeling van functies (art. 10)

1. De werkgever deelt de functie van de werknemer in. De werkgever deelt de door hem vastgestelde functie-indeling mee aan de werknemer.
2. De werknemer kan beroep aantekenen tegen de indeling van de door hem uitoefenende functie.

Aantekening:

Zie bijlage Klachtenreglement handboek indeling functies in de Metaal & Techniek (CATS) ten behoeve van United Waalhaven Terminals BV in Rotterdam

Artikel 12 Bevestiging van aanstelling (art. 11)

De werkgever verstrekt aan de werknemer bij indiensttreding een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling waarin ten minste zijn opgenomen de gegevens vermeld in artikel 7:655 BW alsmede, met inachtneming van artikel 7:626 BW, per betalingsperiode een salarisspecificatie.

Aantekening:

Ter info: zie bijlage artikelen Burgerlijk Wetboek

Artikel 13 Proeftijd (art.12)

1. Dit artikel geldt zowel voor dienstbetrekkingen die zijn aangegaan voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden als voor dienstbetrekkingen die zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. De eerste twee maanden van de dienstbetrekking zullen over en weer als proeftijd gelden, tenzij schriftelijk is overeengekomen dat een kortere dan wel geen proeftijd geldt.
3. Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de dienstbetrekking beëindigen tegen het einde van de werkdag.

Artikel 14 Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd (art.13)

De dienstbetrekking wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd

Artikel 15 Einde dienstbetrekking (art.13a)

1. Naast de in de Wet genoemde mogelijkheden eindigt de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd van rechtswege, dat wil zeggen zonder dat enigerlei opzegging is vereist, op de eerste dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat.
2. De werknemer die een pensioenuitkering van het Pensioenfonds Metaal en Techniek gaat ontvangen meldt dit uiterlijk drie maanden vóór de ingangsdatum van de uitkering aan de werkgever.

Artikel 16 Dienstbetrekking voor bepaalde tijd (art.14)

1. In afwijking van het in artikel 14 bepaalde kan uitsluitend schriftelijk een dienstbetrekking worden aangegaan voor een bepaalde tijd. De dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan worden aangegaan, hetzij voor een bepaalde periode, hetzij voor een overeengekomen taak.
2. Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak korter dan een half jaar blijkt te duren, dient de werknemer ten minste één week voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht. Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak een half jaar of langer blijkt te duren, dient de werknemer ten minste één maand voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht.
3. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd maximaal drie keer voor bepaalde tijd is voortgezet en deze dienstbetrekkingen tezamen niet langer duren dan 36 maanden, eindigt de één, twee of driemaal voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in artikel 18 is vereist.
4. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer dan eindigt die voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in artikel 18 is vereist.
5. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7:668a BW (zijnde twee jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.
6. Conform artikel 7:668a lid 9 BW is artikel 7:668a BW niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst die uitsluitend of overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de werknemer.

Aantekening:

Ter info: zie bijlage artikelen Burgerlijk Wetboek

Artikel 17 Dienstbetrekking met werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben een bereikt of een werknemer die een pensioenuitkering van het pensioenfonds Metaal en Techniek ontvangt (art.15)

1. Met een werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt of met een werknemer die een pensioenuitkering ontvangt van het Pensioenfonds Metaal en Techniek kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.
2. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking voor bepaalde tijd is voortgezet, is voor haar beëindiging geen voorafgaande opzegging nodig. Evenmin is voorafgaande opzegging vereist in geval twee of meer dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkander met tussenpozen zijn opgevolgd.

Indien de dienstbetrekking is aangegaan voor onbepaalde tijd, of indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking na het verstrijken van deze tijd zonder tegenspraak wordt voortgezet, kan de dienstbetrekking worden beëindigd door opzegging, zulks met dien verstande dat artikel 18 lid 2 buiten toepassing blijft.

3. Overigens zijn op de dienstbetrekking de bepalingen van deze CAO van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Aantekeningen:

1. Duur van de dienstbetrekking; opzegging.
 - a. Het verdient aanbeveling de arbeidsovereenkomst aan te gaan voor (telkens) een bepaalde, korte tijd van ten minste drie maanden en ten hoogste een jaar.
 - b. Indien opzegging vereist is dient voor de bepaling van de opzegtermijn (zie artikel 18 CAO en 7:672 BW) de totale duur van de dienstbetrekking in acht genomen te worden, en is voorts de toestemming van het UWV Werkbedrijf vereist
2. Toepasselijkheid van de CAO
 - a. Aangezien artikel 34 geldt voor werknemers onder de 65 – jarige leeftijd, dient de beloning van de werknemer die deze leeftijd heeft overschreden, uitdrukkelijk te worden overeen gekomen. Het is de bedoeling dat de werknemer voor gelijke arbeid niet in netto – inkomen achteruit gaat.
 - b. De overige CAO – bepalingen blijven van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
3. Voor werknemers van 65 jaar en ouder kunnen andere regels gelden ten aanzien van sociale zekerheid en/of pensioen dan voor werknemers jonger dan 65 jaar.

Artikel 17A (art. 15A)

1. Een werknemer die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt kan met deeltijdpensioen onder de navolgende voorwaarden:
 - a. de werknemer dient zes maanden voor de beoogde datum een verzoek bij de werkgever in;
 - b. het deeltijdpensioen dient minimaal (gemiddeld) 4 uren (in de regel een halve dag) per week te zijn en maximaal 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur per week.
2. De werkgever wiligt het verzoek in tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
3. Indien een geschil ontstaat over het hiervoor bedoelde verzoek kan aan de Vakraad advies worden gevraagd.
4. De arbeidsovereenkomst wordt na inwilliging van het verzoek automatisch pro rata aangepast en is artikel 2a lid 2 overeenkomstig van toepassing.

Artikel 18 Opzegging (art.16)

1. Opzegging van een arbeidsovereenkomst geschiedt met inachtneming van de termijnen zoals genoemd in artikel 7:672 BW.
2. Opzegging geschiedt met inachtneming van de opzegtermijnen tegen het einde van de maand.

Aantekening:

De tekst van artikel 7:672 en XXI van de Flexwet is als bijlage bij de CAO opgenomen

Hoofdstuk III Arbeidstijden

Artikel 19 Definities

1. Onder “**dagelijkse werktijd**” wordt verstaan de tijd waarin de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid verricht.
2. Onder **dienstrooster** wordt verstaan het schema, waarin de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd is vastgesteld.
3. **Overuren**: de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van zijn werkgever heeft gewerkt:
 - Boven het aantal te werken uren volgens dagrooster voor zover het aantal gewerkte uren het aantal van 8 te boven gaat;
 - Op feestdagen of op roostervrije zaterdagen en zondagen.
De zon- en feestdagen worden geacht te duren van middernacht tot middernacht.
4. Onder “**verschoven uren**” wordt verstaan: (lid 6)
 - a. Uren gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, voor zover de werknemer in dertien achtereenvolgende weken, met inbegrip van genoemde uren, niet langer werkt dan het aantal werkuren volgens zijn dienstrooster. De werkgever verstrekt, op verzoek van de werknemer, periodiek een overzicht van het tijdstip en de uren die minder zijn gewerkt dan het aantal uren volgens dienstrooster;
 - b. Uren gedurende welke , in overleg met het medezeggenschapsorgaan of bij gebreke hiervan met de werknemersdelegatie, buiten het dienstrooster wordt gewerkt, met het tevoren vaststaande doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet wordt gewerkt of waarop niet zal worden gewerkt, in te halen;
 - c. Uren, gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, doch binnen het aantal uren waarop hij op basis van zijn dienstrooster zou hebben gewerkt, ten gevolge van het feit dat de werkzaamheden door omstandigheden in het bedrijf van de opdrachtgever van de werkgever niet binnen zijn dienstrooster kunnen worden verricht.
5. Onder “**jaar**” wordt verstaan een aaneengesloten periode van 365 dagen; ingeval van een schrikkeljaar 366 dagen. (lid 7)
6. Onder “**week**” wordt verstaan een periode van 7 aaneengesloten dagen. (lid 8)

Artikel 20 Arbeidsduur (art. 18)

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt , berekend over een periode van maximaal één jaar, gemiddeld 37,5 uren, met inachtneming van het gestelde in artikel 19.(lid 1)
2. Voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelden ook de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op nieuwjaarsdag, de 2^e paasdag, de Hemelvaartsdag, de 2^e pinksterdag, de beide kerstdagen, de nationale feestdag (27 april) en de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, voor zover deze dagen vallen op een dag binnen dienstrooster, evenals de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de kort-verlofdagen als bedoeld in artikel 61, en op de vakantiedagen. (lid 2)
3. De werkgever stelt de werknemer voor een periode van minimaal drie weken in kennis van het voor de werknemer geldende dienstrooster. In afwijking van vorenstaande kan, in overleg met het medezeggenschapsorgaan tussentijds het dienstrooster worden gewijzigd.

(lid 3) De werkgever stelt het dienstrooster vast. Indien de werknemer daarom verzoekt, doet de werkgever dit na redelijk overleg met betrokkene. De werkgever houdt daarbij, voor zover redelijkerwijs van hem kan worden verwacht, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. (lid 5)

Artikel 20A Arbeid op zaterdag

1. In verband met het werkaanbod en de noodzaak om de openingstijden van de UWT-terminals gelijk te schakelen, zijn de vestigingen van UWT op zaterdag geopend.
Er wordt op zaterdag gewerkt van 06.00 uur tot 12:00 uur, respectievelijk van 7:00 tot 13:00 uur (afhankelijk van locatie) met een doorbetaalde pauze van 15 minuten. De bezetting zal voor zover mogelijk bestaan uit vrijwilligers. Voor het geval er gelet op de te bezetten functies onvoldoende aanbod van vrijwilligers is, wordt er door UWT een lijst met namen van werknemers vastgesteld. Op basis van deze lijst kunnen werknemers bij toerbeurt voor een zaterdagdienst worden opgeroepen. De werknemer die is opgeroepen, is verplicht om aan een verzoek om op zaterdag te werken gehoor te geven volgens de op betreffende locatie geldende tijden.
2. M.b.t. de afspraken in lid 1 wordt door UWT, in samenspraak met de Ondernemingsraad, een enquête uitgezet m.b.t. het zaterdagrooster. De uitkomst van de enquête is niet bindend en wordt meegenomen in een volgend overleg met de vakbond. De enquête wordt uitgezet onder de functies heftruckchauffeur, kraanmachinist, balie en/of bargemedewerker, estimators en aansluitende niet nader genoemde functies waarvan de aanwezigheid noodzakelijk is voor de zaterdagopening.

Artikel 21 Arbeid op zondagen en feestdagen (art. 19)

1. Op zondagen, zomede op nieuwjaarsdag, 2^e paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e pinksterdag, beide kerstdagen, de nationale feestdag (27 april) zal als regel geen arbeid worden verricht. Indien (in enig jaar) 5 mei door CAO-partijen uitgeroepen wordt tot nationale feestdag waarop geen arbeid wordt verricht, dan zal (in dat jaar) de 25^e vakantiedag collectief worden vastgesteld op 5 mei als deze valt op een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten.
2. Indien een werknemer voor of bij een desbetreffende opdracht tegenover de werkgever of diens gemachtigde verklaart gewetensbezwaren te hebben tegen arbeid op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen, r.-k. feestdagen welke ter plaatse algemeen als zondagen worden gevierd, of Goede Vrijdag, kan hij tot die arbeid niet worden verplicht.

Artikel 22 Arbeid in ploegen (art 20)

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer (groepen) werknemers (met een normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 20) op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen én een tijdsblok van 13 uur overtreft. Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat gedurende langere termijn van dienst worden gewisseld.

2. De werkgever dient, vóór het instellen van ploegenarbeid, overleg te plegen met hetzij de werknemersorganisaties, hetzij het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie. Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte ondernemingsraad gelden de bepalingen van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.
3. De daartoe aangewezen werknemers dienen in ploegen arbeid te verrichten.
4. De in lid 3 bedoelde verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De in lid 3 bedoelde verplichting geldt eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand zulks niet toelaat; bij verschil van mening hierover, kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.

Artikel 23 Overwerk (art. 21)

1. De werknemer kan, behoudens het gestelde in lid 2a en 2b niet worden verplicht om langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt.
2. a. De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt gedurende de eerste tien uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin zulks bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd. Van de werkgever wordt daarbij verlangd dat hij rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

b. De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt in geval van calamiteiten. Indien de werkgever opdracht geeft tot overwerk voor een of meer afdelingen in de onderneming dan geeft hij hiervan kennis aan het medezeggenschapsorgaan.
3. De in lid 2 sub a en b bedoelde verplichtingen gelden niet voor werknemers jonger dan 18 jaar en niet voor werknemers van 55 jaar en ouder. In afwijking van de vorige volzin geldt dat werknemers van 55 jaar en ouder wel kunnen worden verplicht om langer door te werken dan hun dienstrooster bepaalt gedurende de eerste vijf uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin zulks bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd.
4. De in lid 2 sub a en sub b bedoelde verplichtingen gelden eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand zulks niet toelaat; bij verschil van mening hierover kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.

Hoofdstuk IV Verplichtingen van de werknemer

Artikel 24 Algemeen (art. 22)

1. De werknemer is gehouden de werktijden stipt in acht te nemen en op tijd met de hem opgedragen werkzaamheden te beginnen.
2. De werknemer is verplicht hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden welke zich in diens onderneming voordoen, of werkzaamheden welke met deze onderneming verband houden, naar beste krachten te verrichten; hij zal de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis geven van enige fout in een hem verstrekte opdracht of van andere feiten en omstandigheden waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.
3. Indien in de onderneming tijdelijk geen aanbod van werk waarvoor de werknemer is aangenomen aanwezig is, dan is de werknemer gehouden andere hem opgedragen vervangende bedrijfswerkzaamheden te verrichten.
4. De werkgever kan de werknemer verplichten werkstaten bij te houden en deze in te leveren op een door de werkgever te bepalen tijdstip.

Artikel 25 Geheimhouding (art. 23)

Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat hij deze geheim behoort te houden.

Artikel 26 Zorg ten aanzien van bedrijfsmiddelen (art. 24)

1. Van de door de werkgever verstrekte bedrijfsmiddelen wordt een lijst opgemaakt, die door de werknemer moet worden ondertekend. Onder bedrijfsmiddelen worden onder meer verstaan; machines, computerbestanden, gereedschappen, materialen, voertuigen en geld.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en in het algemeen daarvoor de zorg hebben van een goed werknemer.
3. Hij is verplicht aan de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis te geven van een gebrek aan of verlies van enig bedrijfsmiddel waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.

Artikel 27 Vergoeding van schade (art.25)

1. Indien de werknemer ingevolge artikel 7:661 BW aansprakelijk is voor door hem veroorzaakte schade, zal deze schade worden vergoed in termijnen van ten hoogste 1/5 deel van het salaris als bedoeld in artikel 34 per periode.
2. De werkgever kan van zijn recht op schadevergoeding slechts gebruik maken indien hij uiterlijk binnen één maand nadat de aansprakelijkheid van de werknemer voor het verlies of de beschadiging is vastgesteld de werknemer schriftelijk mededeling heeft gedaan van zijn voornemen tot verhaal van de daardoor te lijden schade.

Aantekening: Ter info: zie bijlage artikelen Burgerlijk Wetboek

Artikel 28 Arbeid voor derden (art.26)

1. Het is de werknemer niet toegestaan anders dan met schriftelijke toestemming van zijn werkgever voor, dan wel ten behoeve van derden arbeid te verrichten.
2. Ook is het de werknemer niet toegestaan dat soort arbeid te verrichten waarvan de werkgever aan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd te kennen heeft gegeven dat het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

Hoofdstuk V – Ruilen

Artikel 31 Ruilen (art 30)

1. De werknemer kan volgens de regels beschreven in dit artikel bronnen (vakantie-uren, toeslagen of andere financieringsbronnen) ruilen tegen doelen (geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen). Het aldus verkregen geld kan worden doorgestort naar het pensioenbeleggen van de Stichting Pensioenfonds Metaal en techniek.
2. De volgende bronnen kunnen ten behoeve van de daarbij vermelde doelen worden geruild:
 - a. Vakantie-uren kunnen volgens de wettelijke mogelijkheden worden geruild voor geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen.
 - b. De in deze CAO genoemde toeslagen en overige financieringsbronnen kunnen worden geruild voor geld (uitbetaling ineens), of worden aangewend voor het kopen van vrije uren als hierna bedoeld in lid 3.
3. De werknemer die een arbeidsduur heeft als bedoeld in artikel 20 lid 1 eerste volzin kan per kalenderjaar maximaal 64 uur vrije tijd kopen. Voor de werknemer die een kortere arbeidsduur heeft geldt het gestelde in artikel 5 lid 2 CAO.
4. Het ruilen van de bronnen in doelen geschiedt in overleg tussen de werknemer en de werkgever, met uitzondering van het besluit tot aankoop van (maximaal 64 uur) vrije tijd. Hiertoe kan de werknemer zelf besluiten. De afspraak tussen werkgever en werknemer over bronnen die zullen worden aangewend en de doelen die daarmee worden verworven en/of het besluit van de werknemer tot aankoop van (maximaal 64 uur) vrije tijd is de ruilafpraak.
5. De ruilafpraak moet bij werkgever en werknemer bekend zijn voor 1 januari van het jaar waarin de ruilafpraak van toepassing is en geldt gedurende één kalenderjaar. Voor elk nieuw kalenderjaar kan telkens opnieuw een ruilafpraak tot stand komen als bedoeld in lid 4.
6. Wanneer bij het ruilen een omzetting plaatsvindt van tijd in geld of andersom, geldt als ruilvoet 0,615% van het maandsalaris per uur. $(12 : (1950:100) = 0,615\%)$
7. Voor het verrekenen kan de werknemer kiezen uit de volgende mogelijkheden:
 - a. De kosten van de koop van vrije tijd in gevolge lid 3, berekend op basis van de ruilvoet uit lid 6, worden ingehouden op de aan de werknemer te betalen toeslagen zoals, en voor zover van toepassing overwerktoeslag, ploegentoeslag, vakantiebijslag, een en ander voor zover de toeslag niet is inbegrepen in het salaris als bedoeld in artikel 34 lid 1 CAO. Indien het bedrag van de toeslag(en) ontoereikend is voor de bekostiging van vrije tijd, vindt inhouding plaats in de periode(s) waarin de vrije tijd wordt genoten. Ingeval er sprake is van betaling voor de verkoop van vrije tijd, geschiedt de uitbetaling in periode(s) waarop op deze dagen wordt gewerkt. De door verkoop van vrije tijd verkregen gelden kunnen ook worden aangewend voor fiscaal gefaciliteerde regelingen.
 - b. De kosten of baten, berekend op basis van de ruilvoet uit lid 6, die voor de werknemer verbonden zijn aan de ruil, worden gedurende het kalenderjaar in gelijke delen bij de betaling van het maandsalaris ingehouden op de salarisbetaling of in

gelijke delen uitbetaald.

In overleg tussen werkgever en werknemer kan voor een andere verrekeningswijze worden gekozen.

8. a. De ruilafsprak moet in het kalenderjaar worden geëffectueerd.
b. Indien blijkt dat aan het eind van een kalendermaand een (deel van de) ruilafsprak door arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet of niet volledig geëffectueerd kan worden, vindt aan het eind van dat kalenderkwartaal verrekening plaats. Ingehouden bedragen waar geen verlof voor kon worden opgenomen in dat kwartaal worden alsdan alsnog uitbetaald bij de salarisbetaling; extra uitbetaalde bedragen waarvoor geen extra werk in dat kwartaal kon worden verricht, worden alsnog ingehouden c.q. niet uitbetaald. In overleg kunnen werkgever en werknemer hierover andere afspraken maken.
9. 1. Een gemaakte ruilafsprak heeft geen effect op het salaris als bedoeld in artikel 34 voor de berekening van de bij CAO geregelde inkomens gerelateerde bestanddelen zoals de overwerktoeslag, met uitzondering van de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 59.
2. Een gemaakte ruilafsprak heeft geen effect op het salaris als bedoeld in artikel 34 voor de berekening van niet bij CAO geregelde inkomensbestanddelen zoals een dertiende maand, tenzij daarover in overleg tussen werkgever en OR andere afspraken worden gemaakt.
10. Bij beëindiging dienstverband vindt verrekening van de ruil dan wel de gekochte extra vrije dagen plaats conform artikel 57 lid 3,4,5 en 7.

Artikel 31A Vierdaagse Werkweek (art. 30A)

De werknemer kan met gebruikmaking van zijn vrije tijdsrechten de werkgever verzoeken zijn werkweek, voor zover het saldo van deze vrijetijdsrechten dat toelaat, aan te passen tot vier dagen met behoud van voltijds dienstverband. De werknemer kan daarvoor de bronnen aanwenden van Ruilen maar ook vakantiedagen van artikel 50 en 51 van de CAO en andere tijdselementen waar hij recht op heeft.

De werkgever zal binnen vier weken na het verzoek van de werknemer bij afwijzing van het verzoek zijn beslissing aan de werknemer inhoudelijk gemotiveerd bekend maken.

Artikel 32 Tijd voor tijd

Werknemers hebben de mogelijkheid om overuren en toeslagen tot een maximum van 112,5 uren (15 werkdagen) om te zetten in tijdvoortijd.

De werknemer dient tijdig aan te geven of hij gewerkte overuren en/of overurentoeslag in tijd wil sparen, dan wel geheel of gedeeltelijk in geld vergoed wil krijgen.

Bij het opnemen van tijdvoortijd uren dienen de volgende cumulatieve voorwaarden in acht te worden genomen:

- vrije uren dienen in overleg met de werkgever vastgesteld te worden;
- Tijd voor tijd uren dienen in beginsel aan het eind van ieder jaar te zijn verbruikt. Voor zover er aan het einde van het kalenderjaar nog enig saldo resteert, kan dit tot een maximum van 37,5 uur (5 werkdagen) worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Het saldo niet opgenomen tijdvoortijd uren wordt, behoudens het bepaalde in de vorige volzin, met de salarisbetaling van april worden afgerekend. Tijdvoortijd uren uit een vorig kalenderjaar dienen conform de regeling voor 1 april te worden opgenomen.

Hoofdstuk VI Salarissen en toeslagen

Artikel 33 Salarisbetaling per maand (art. 31)

1. De salarisbetaling vindt uitsluitend per maand plaats. Onder salaris wordt verstaan de overeenkomen vaste vergoeding, waaronder mede begrepen de persoonlijke toeslag en de daarmee vergelijkbare vaste salarisbestanddelen (exclusief eventuele toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke) die per maand is verschuldigd door de werkgever.
2. De uitbetaling van het salaris alsmede eventuele ploegentoeslag geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand waarover dit salaris verschuldigd is.*
3. De uitbetaling van eventuele toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke en van te verrekenen voorschotten geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand, tenzij in deze CAO anders is bepaald.
4. Ter zake van reis-, verblijf- en andere kosten zullen, indien de werknemer zulks verzoekt, voorschotten worden verstrekt.
5. Niet door de werknemer behoorlijk verantwoorde werkuren, reis-, verblijf- en andere kosten worden niet uitbetaald.
6. De werkgever verstrekt op verzoek een schriftelijke berekening van de betalingen bedoeld in lid 3.
7. De werkgever verstrekt binnen twee maanden na afloop van het kalenderjaar dan wel bij beëindiging van het dienstverband, aan de werknemer een schriftelijke opgave van hetgeen deze in dat jaar uit de dienstbetrekking heeft genoten en van de inhoudingen daarop.

Artikel 34 Salaristabellen (art. 32)

De tabellen die zijn opgenomen in de bijlage zijn van toepassing bij een dienstrooster op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 37,5 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, voor werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Bij een dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op salaris naar evenredigheid.

Artikel 34A Toepassing salaristabel participatiewet (art. 32B)

In de cao wordt een aparte tabel opgenomen met een beginbedrag ter grootte van 100% van het wettelijk minimum loon en het eindbedrag van 120% van dat wettelijk minimum loon voor specifiek genoemde doelgroepen in de participatiewet. UWT zal gedurende de looptijd van deze cao onderzoek doen naar de mogelijkheden om (een) functie(s) te creëren voor mensen behorende tot de doelgroep van de banenafpraak. De ondernemingsraad zal tussentijds geïnformeerd worden over de voortgang van het onderzoek.

Artikel 35 Beloningssystemen (art. 37)

1. De werkgever die voornemens is over te gaan tot de invoering, wijziging of afschaffing van een beloningssysteem (tarief, merit-rating enz.) in (een onderdeel van) de onderneming, pleegt hierover overleg met het medezeggenschapsorgaan.

2. Op verzoek van de werkgever of van één of meer werknemers dan wel het medezeggenschapsorgaan, zullen, ter verkrijging van advies inzake het in het vorige lid bedoelde onderwerp de v.v. tot het bijwonen van het overleg worden uitgenodigd

Aantekening: met beloningssystemen zijn bedoeld systemen, waarbij de wijze van taakvervulling (individueel, groepsgewijs of collectief) wordt vastgesteld volgens één of meer kwantificeerbare factoren, of volgens een samenstel van factoren waarvan de meeste reps. de belangrijkste kwantificeerbaar zijn.

Artikel 36 Salarisverhoging in verband met leeftijd (art. 34)

N.v.t.

Artikel 37 Salarisverhoging in verband met functiejaren (art. 35)

Verhogingen op grond van functiejaren worden eenmaal per jaar toegekend, doch uiterlijk in de betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint. Een en ander totdat het maximum aantal functiejaren in de betreffende salarisgroep is bereikt.

Artikel 38 Wijziging van functie; her- om – en bijscholing (art. 36)

N.v.t.

Artikel 38A Salarisgevolgen invoering functiewaardering

1. Indien als gevolg van de invoering van een nieuwe vorm van functiewaardering blijkt dat het feitelijk verdiende salaris van de werknemer hoger is dan het voor hem geldende salaris op basis van de nieuwe loontabel, behoudt hij het salarisniveau dat voor hem gold voordat de nieuwe loontabel werd ingevoerd en zullen de toekomstige collectieve salarisverhogingen worden toegekend over het feitelijke salarisniveau dat de werknemer verdiende voordat de nieuwe loontabel werd ingevoerd.

Artikel 39 Spaarloon (art. 38)

N.v.t.

Artikel 40 Vakbondscontributie (art. 39)

UWT zal de gebruikelijke fiscale behandeling van de vakbondscontributie faciliteren via de Werkkostenregeling. Jaarlijks kan de vakbond contributie worden gedeclareerd. Deze contributie wordt dan bruto ingehouden op het salaris en netto verrekend via de loonstrook. Met betrekking tot de te verrekenen vakbond contributie gelden de volgende voorwaarden:

Schriftelijk verzoek van de werknemer op vertoon van de jaaropgave van de contributie;

- Regeling van kracht zolang fiscale mogelijkheid bestaat gedurende de

- looptijd van deze cao;
- Regeling mag niet kostenverhogend uitwerken voor UWT ten opzichte van 2014 en is beperkt tot de fiscale ruimte van de werkkostenregeling;
 - Indien de fiscale ruimte in enig kalenderjaar onvoldoende is voor UWT om voormelde bijdrage aan de betrokken werknemers te betalen zal er overleg plaatsvinden over de ontstane situatie met FNV.

Artikel 41 Toepassing salarisverhoging

1. De feitelijke lonen worden per 1 januari 2026 verhoogd met 1,75%. Deze verhoging geldt ook voor de minimumvakantiebijslag (art. 60).
2. Met de salarisbetaling van oktober 2025 ontvangen de werknemers een éénmalige uitkering van € 300- netto op basis van een fulltime dienstverband en naar rato na indiensttreding van 1 januari 2025.

Artikel 41A Eindejaarsuitkering

1. Met ingang van december 2024 ontvangt de werknemer bij de salarisbetaling van december, jaarlijks een uitkering ter grootte van het bruto basis maandsalaris van december. Deze uitkering noemen we een 'Dertiende maand'. Het bruto basissalaris is het daadwerkelijk ontvangen bruto salaris van de maand december in het betreffende jaar zonder ploegendienst- of andere toeslagen en exclusief vakantiegeld.
2. Vervallen
3. Vervallen
4. Bij tussentijdse in- of uitdiensttreding van het kalenderjaar, wordt de dertiende maand naar rato uitgekeerd.

Hoofdstuk VII Betaling van overuren

Artikel 42 Betaling van overuren

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn begrepen in de beloning, hetgeen moet blijken uit een door de werkgever afgegeven schriftelijke verklaring.
2. De werkgever betaalt aan de werknemer (inclusief de uur verdienste) de volgende vergoedingen:

a. Indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een dag die niet is een zaterdag, een zondag of een feestdag:

- Een vergoeding van 130% voor de eerste twee overuren direct voorafgaande aan of direct aansluitend aan het dienstrooster, waarbij onder “direct voorafgaand aan” of “direct aansluitend op” mede wordt verstaan die overuren welke van het dienstrooster zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
 - Een vergoeding van 150% voor de overuren die volgen op de in de vorige zin genoemde uren;
- b. Indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een zaterdag die niet is een feestdag: een vergoeding van 150% per uur;
 - c. Indien wordt gewerkt op een zondag die niet is een feestdag, geldt een vergoeding van 200% per uur;
 - d. Indien wordt gewerkt op een feestdag geldt een vergoeding van 200% per uur. Geen toeslag is verschuldigd wanneer op een andere dag in dezelfde of daaropvolgende week vrijaf wordt gegeven, zulks ter vervanging van de uren waarop gewerkt is op een feestdag.
3. Geen vergoeding is verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd, wanneer dit overwerk dient tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoet en niet langer duurt dan een half uur. Is dit overwerk van langere duur, dan is de vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
 4. Naar keuze van de werknemer worden overuren en de toeslagen daarop vergoed op één van de onderstaande manieren:
 1. Overuren en toeslagen worden vergoed in geld
 2. Overuren en toeslagen op overuren kunnen tot een maximum van 112,5 uren (3 werkweken) worden vergoed in betaalde vrije tijd, onder hierna genoemde cumulatieve voorwaarden:
 - De door overwerk verkregen betaalde vrijetijdsrechten worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.
 - Aan het einde van ieder kalenderjaar dient er in beginsel geen saldo tijdvoortijd meer te zijn. (zie artikel 32) Een eventueel resterende saldo zal worden uitbetaald.

Indien er sprake is van overwerk dient de werknemer de hier bedoelde keuze telkens schriftelijk vooraf bij ingang van het kwartaal voor het in dat kwartaal plaats hebbend

overwerk te bepalen. Afhankelijk van de gemaakte keuze wordt overwerken de toeslag op overwerk in tijd opgenomen en/of geld vergoed bij uitbetaling van het maandsalaris.

5. Voor vergoeding van de in het kader van consignatie daadwerkelijk verrichte arbeid geldt de regeling van dit artikel.
6. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 37,5 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herrekend naar een maandsalaris dat van toepassing zou zijn bij een gemiddelde 37,5 urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$37,5 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage}$

gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.

Artikel 43: Betaling van verschoven uren

1. De verschoven uren genoemd in artikel 19 lid 4 sub a en b, komen niet voor een toeslag in aanmerking.
2. Voor de verschoven uren, genoemd in artikel 19 lid 4 sub c bedraagt de toeslag 0,12 % van het maandsalaris per uur, indien dat uur valt binnen het dagvenster als bedoeld in artikel 17 lid 2.
3. Voor de verschoven uren genoemd in artikel 19 lid 4 sub c, dient met betrekking tot de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 37,5 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, het salaris te worden herrekend naar een maandsalaris dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 37,5 – urige werkweek, alvorens de toeslag over het salaris wordt berekend.
4. Voor de verschoven uren die gewerkt worden als gevolg met het experiment met een incidentele vroege ochtenddienst wordt een nominale toeslag betaald van € 50,= bruto per dag.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$37,5 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage}$

gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.

Artikel 44 Ploegentoeslag (art. 45)

De werkgever betaalt aan de werknemers die in tweeploegendienst werken een toeslag van 14% van het maandsalaris.

Artikel 44A Nachttoeslag

1. Zie bijlage 2 in deze CAO voor de “aanvullende afspraken Nachtdiensten” ondertekend door FNV, Ondernemingsraad UWT en directie UWT d.d. 18-10-2018. Met ingang van 1-1-2025 betaald de werknemer het werknemersdeel over de pensioenpremie met betrekking tot de nachtdiensttoeslag.
2. De flexibele nachttoeslag, zoals genoemd in artikel 44A lid 1, telt met terugwerkende kracht van 1 oktober 2021 mee in de opbouw van de vakantietoeslag.
3. De flexibele nachttoeslag, zoals genoemd in artikel 44A lid 1, wordt met ingang van 1 januari 2025, verhoogd van 45% naar 50%.
4. Wanneer een nachtdienst op een feestdag valt, geldt het volgende:
 - De nacht voor de feestdag is een vrije nacht.
 - De volgende nachtdienst begint om 22:00 uur op de betreffende feestdag.
 - Die nachtdienst wordt, in plaats van de gebruikelijke nachttoeslag, volledig tegen 200% vergoed.

Artikel 45 Vergoeding van reiskosten woon werkverkeer

De reiskosten die de werknemer dient te maken om de afstand tussen zijn woonplaats en de vestigingsplaats van het bedrijf van werkgever te overbruggen worden vergoed volgens de fiscaal geldende voorschriften.

De afstand op basis waarvan vergoeding plaatsvindt, wordt bepaald aan de hand van de woon-werkafstand per 1 januari 2024, dan wel bij latere indiensttreding op het moment van indiensttreding. Bij verhuizing naar een dichterbij of verder weg gelegen adres, wordt de afstand opnieuw bepaald.

UWT zal voor de reiskosten woon-werkverkeer maandelijks een vergoeding betalen volgens de volgende formule: $(\text{km. per dag} \times 214 \times \text{€ } 0,23) / 12$ dit tot een maximum van € 200,= per maand.

Werknemers die een hogere reiskostenvergoeding ontvangen op basis van een met hen gemaakte schriftelijke afspraak zullen deze vergoeding behouden.

Bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid zal de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer nog gedurende 6 weken worden doorbetaald.

De reiskostenvergoeding is ook van toepassing voor werken op zaterdag.

Artikel 46 Vergoeding van zakelijke kilometers

De vergoeding van reiskosten gemaakt in het openbaar vervoer ten behoeve van werkgever geschiedt in principe op basis van tweede klasse. Reiskosten gemaakt door reizen met de eigen auto worden per 1 januari 2024 vergoed tegen € 0,23 per kilometer.

Vergoeding van zakelijke kilometers met de eigen auto geschiedt slechts na ondertekening van het declaratieformulier door het verantwoordelijke afdelingshoofd. De daarvoor bestemde formulieren moeten nauwkeurig worden ingevuld en ondertekend door het afdelingshoofd worden ingediend bij de afdeling administratie.

Het declaratieformulier voor reiskostenvergoeding dient nauwkeurig ingevuld te worden door de werknemer en door zijn afdelingshoofd voor akkoord te worden ondertekend, waarna het kan worden ingediend bij de afdeling administratie. De werknemer dient zich ervan te vergewissen dat hij in het bezit is van een voor dit motorrijtuig geldig rijbewijs.

De werknemer dient zijn auto voor eigen rekening te verzekeren en verzekerd te houden bij een te goeder naam en faam bekend staande verzekeraar naar eigen keuze tegen wettelijke aansprakelijkheid, cascoschade en het ongevallen-inzittendenrisico.

Toekenning van een kostenvergoeding strekt er mede toe om eventuele niet verhaalbare schaden aan de auto, goederen van inzittenden en personenschade, of de premie van een op die schade(s) betrekking hebbende verzekering te vergoeden.

De door de politie geconstateerde verkeersovertredingen komen geheel voor verantwoording en rekening van de werknemer.

Artikel 47 Vergoeding van verblijfskosten

Verblijfskosten zullen, wanneer deze samenhangen met dienstreizen, in het redelijke en billijke op declaratiebasis worden vergoed. Bij declaratie van verblijfskosten dienen de redenen voor de gemaakte kosten te worden vermeld, alsmede gespecificeerde nota's en/of rekeningen te worden overgelegd. Vergoeding zal alleen plaatsvinden na akkoordbevinding van het afdelingshoofd, dan wel het hoofd financiën, dan wel de directie.

Verblijfskosten die noodzakelijkerwijs ten behoeve van de bedrijfsactiviteiten van de werkgever worden gemaakt, dienen vooraf met hetzij het afdelingshoofd, hetzij het hoofd financiën, te worden besproken en goedgekeurd.

Artikel 48 Autoleaseregeling

De autoleaseregeling is van toepassing op alle personeelsleden bij wie de werkgever van oordeel is dat de functie-uitoefening dan wel de aard van de functie het ter beschikking stellen van een auto noodzakelijk maakt. De tekst van de regeling wordt door de afdeling financiën aan de betrokken werknemers verstrekt. Bij ingebruikneming van een leaseauto verklaart de werknemer zich akkoord met de regeling.

De regeling bevat onder meer de bepaling dat de werknemer de leaseauto bij arbeidsongeschiktheid langer dan twee maanden aan de werkgever ter beschikking dient te stellen, alsmede een clause waarin is bepaald wie de leaseauto mogen berijden

Hoofdstuk VIII Vakantie en vakantiebijslag (VII)

Artikel 49 Definitie vakantiedag

Onder een vakantiedag wordt in de volgende artikelen verstaan een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten indien hij op die dag geen vakantie zou hebben.

Artikel 50 Vakantierechten

1. De werknemer voor wie een dienstrooster van vijf dagen per week geldt op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 37,5 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, ontvangt 187,5 vakantie-uren (in de regel 25 vakantiedagen).
2. Bij een voor de werknemer geldend dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.
3. Bij een dienstverband gedurende een gedeelte van het kalenderjaar heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.

Artikel 51 Extra vakantierechten voor oudere werknemers

Tot 1 januari 2021 geldt het volgende lid 1:

1. De werknemer die op 30 juni respectievelijk 31 december van het lopende jaar ten minste zes maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft boven de vakantie genoemd in artikel 50 mede telkenmale op voormelde tijdstippen:

Tabel 1	Leeftijd van de werknemer op peildatum	Aantal extra vakantieuren op 30 juni én op 31 december
a.	50 jaar of ouder	1,5 vakantiedag
b.	55 jaar of ouder	2 vakantiedagen
c.	57,5 jaar	3,5 vakantiedag
d.	58 jaar of ouder	5 vakantiedagen
e.	60 jaar	6 vakantiedagen
f.	61 jaar	6,5 vakantiedag
g.	62 jaar	6,5 vakantiedag
h.	63 jaar	6,5 vakantiedag
i.	64 jaar	6,5 vakantiedag

Vanaf 1 januari 2021 geldt het volgende lid 1:

1. De werknemer die op 30 juni respectievelijk 31 december van het lopende jaar ten minste zes maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft boven de vakantie genoemd in artikel 50 mede telkenmale op voormelde tijdstippen:

Tabel 2	Leeftijd van de werknemer op peildatum	Aantal extra vakantiedagen op 30 juni én op 31 december (peildata)
a.	54 jaar of ouder	1 vakantiedag
b.	57 jaar	2 vakantiedagen
c.	58 jaar of ouder	4 vakantiedagen
d.	60 jaar	5 vakantiedagen
e.	61 jaar of ouder	6 vakantiedagen
f.	65 en 66 jaar	6,25 vakantiedag

Note: verlofrecht bij de leeftijd van 66 jaar gelden per 1 januari 2024.

2. Compensatie

De structurele eindejaarsuitkering onder artikel 42, is ontstaan om alle medewerkers te compenseren in de aanpassing van de vakantiedagen voor oudere werknemers.

3. Overgangsregeling

Voor werknemers van 50 jaar en ouder die op 31 december 2020 recht hadden op extra vakantiedagen geldt het volgende:

Vanaf 1 januari 2021 houdt de werknemer het recht op datzelfde aantal extra vakantiedagen uit tabel 1. Dit blijft zo tot het moment waarop ze volgens de regeling in lid 1 recht krijgen op een hoger aantal extra vakantiedagen (tabel 2). Vanaf dan geldt tabel 2 ook voor hen.

Voorbeeld

- Een werknemer is 50 jaar op 31 december 2016.
- Op 30 juni 2017 is hij nog steeds 50 jaar.
- Op 31 december 2021 is hij 55 jaar.
- Op 31 december 2023 is hij 57 jaar.

De overgangsregeling werkt voor deze werknemer op de volgende manier:

- Hij heeft vanaf 31 december 2016 t/m 31 december 2020 recht op 1,5 extra vakantiedag. Deze 1,5 vakantiedag krijgt hij zowel op 30 juni als op 31 december (peildata).
- Vanaf 1 januari 2021 geldt tabel 2. Hij is dan 54 jaar. Volgens tabel 2 zou hij recht hebben op 1 vakantiedag per peildatum. Dat is ½ vakantiedag minder per peildatum. Door de overgangsregeling behoudt hij het recht op 1,5 extra vakantiedag per peildatum. In 2021 krijgt hij dus in totaal dat jaar 3 extra vakantiedagen. Dit geldt ook voor 2022.
- Op 31 december 2023 is hij 57 jaar. Volgens tabel 2 heeft hij per peildatum vanaf dat moment recht op 2 extra vakantiedagen per peildatum.

4. Is een werknemer op 30 juni of op 31 december langer dan 12 maanden volledig arbeidsongeschikt? Dan heeft hij op dat moment geen recht op extra vakantie-uren zoals bedoeld in artikel 51 lid 1.
5. Werknemers kunnen hun extra vakantie-uren voor oudere werknemers opnemen op een moment van hun keuze. Ze moeten dit wel doen binnen één jaar nadat ze er recht op hebben gekregen. Gebruikt een werknemer de uren niet op tijd? Dan mag de werkgever deze vrije uren inroosteren of aan de werknemer uitbetalen. Dit mag niet als de werknemer deze uren wel vrij had gevraagd maar de werkgever deze aanvraag heeft afgewezen. Dan houdt de werknemer deze vrije uren en mag hij ze later nog opnemen.

Artikel 52 Beperking van de vakantierechten (art. 53)

1. De werknemer verdient geen vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op zijn salaris.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde verdient de werknemer toch vakantie over de tijd gedurende welke hij geen recht op salaris heeft:
 - a. In de gevallen als genoemd in de artikelen 63 lid 1 sub b (62) en 65 (63),
 - b. In het geval de werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar
 - De leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt,
 - De bedongen arbeid niet verricht wegens het volgen van onderricht waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid is gesteld.

De vrouwelijke werknemer verdient vakantie over de tijd waarin zij niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ten gevolge van zwangerschap en bevalling.

3. De in lid 2 bedoelde vakantieaanspraken vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd voordat de werkzaamheden zijn hervat, tenzij beëindiging van de dienstbetrekking plaatsvindt op grond van een daartoe strekkend schriftelijk medisch advies.

Artikel 53 Aaneengesloten vakantie (art. 54)

1. De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten tussen 30 april en 1 oktober en omvat, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, 21 of meer kalenderdagen. Indien het bedrijfsbelang zich verzet tegen een aaneengesloten vakantie van 21 of meer kalenderdagen, omvat de aaneengesloten vakantie ten minste 14 of meer kalenderdagen. De vaststelling van de aaneengesloten vakantie geschiedt door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn.
2. Voor 1 januari kan de werkgever, na overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, vaststellen wanneer een aaneengesloten vakantie collectief zal worden gehouden. In individuele gevallen kan hierin in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer worden afgeweken. Voor het vaststellen van een collectieve vakantie de instemming van de ondernemingsraad vereist is.

Artikel 54 Vaststellen verlofdagen (art. 55)

De vakantiedagen kunnen worden opgenomen als aaneengesloten periode en/ of in de vorm van uren of hele vakantiedagen ('snipperdagen').

Aanvraag van de individuele aaneengesloten vakantie, die maximaal drie weken kan zijn, dient aangevraagd te worden voor 1 februari van ieder jaar. In verband met de benodigde basisbezetting tijdens de periode waarin gebruikelijker wijze de zomervakanties worden genoten, wordt de mogelijkheid geboden om in de maand januari van enig jaar in te tekenen op het vakantierooster dat werkgever gaat hanteren in deze periode. Indien er onvoldoende spreiding is, zal getracht worden zoveel mogelijk aan een ieders wens te voldoen door het in onderling overleg verschuiven van de vakanties. Indien het bedrijfsbelang dit vereist om redenen van economische en/of organisatorische aard behoudt werkgever zich het recht voor een collectieve vakantieperiode in te stellen. De duur zal minimaal één en maximaal drie weken zijn. Wanneer er geen collectieve (zomer)vakantie is, worden werknemers zonder schoolgaande kinderen verzocht hun vakanties zoveel mogelijk buiten de schoolvakanties op te nemen.

Niet-aaneengesloten vakantiedagen ('snipperdagen') worden schriftelijk door middel van de daarvoor bestemde formulieren aangevraagd bij de directe chef. De aanvraag dient minimaal twee werkdagen voor de aanvang van het verlof door de directe chef zijn ontvangen. Een te late aanvraag zal mogelijk niet worden gehonoreerd.

De aanvraag is ingewilligd wanneer de werknemer een kopie van de aanvraag getekend retour heeft ontvangen. Indien de verlofaanvraag niet gehonoreerd kan worden, zal de chef dit beargumenteerd aan de werknemer mededelen.

Artikel 55 Berekening van genoten vakantiedagen (art. 55a)

Indien de werknemer vakantie geniet op een dag die hij volgens dienstrooster zou werken, wordt zijn vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat hij volgens zijn dienstrooster zou werken.

Artikel 56 Doorbetaling van salaris tijdens vakantie *

1. De werknemer behoudt gedurende het genot van de hem toekomende vakantie aanspraak op doorbetaling van het salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag.
2. Indien in de onderneming een collectieve vakantie geldt, behoudt de werknemer, wiens aanspraak op deze vakantie niet toereikend is en die niet kan worden tewerkgesteld, aanspraak op doorbetaling van salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag. Hetzelfde geldt voor collectieve verlofdagen.

Artikel 57 Afwikkeling van te veel of te weinig genoten vakantiedagen

1. Tijdens de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren doen inhalen of in mindering brengen op te verdienen vakantie.
2. Nog niet genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren kunnen tijdens de

- dienstbetrekking niet worden vervangen door een uitkering in geld.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren verrekenen met hetgeen hij aan deze werknemer verschuldigd is, indien de beëindiging van het dienstverband geschiedt op verzoek van de werknemer.
 4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking heeft de werknemer aanspraak op vergoeding wegens door hem te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren. Ter zake van de hoogte van de vergoeding is artikel 33 lid 1, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, van overeenkomstige toepassing.
 5. Bij beëindiging van het dienstverband wegens een dringende reden of tijdens de proeftijd, zullen door de door de werknemer te veel of te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen/uren in geld worden verrekend.
 6. Bij het einde van de dienstbetrekking versterkt de werkgever aan de werknemer een schriftelijke verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen/uren de werknemer niet heeft opgenomen doch wel heeft uitbetaald gekregen.

Artikel 58 Verval van vakantieaanspraken

1. De werknemer die bij de aanvang van de voor hem vastgestelde aaneengesloten vakantie of van één of meer van de door hem vastgestelde verlofdagen/uren arbeidsongeschikt is, ontvangt de vakantiedagen/uren waarvan hij geen gebruik heeft kunnen maken op een andere tijd, doch uiterlijk vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak op vakantie is ontstaan.
2. Indien werkgever en werknemer van mening verschillen over de vraag of dan wel in hoeverre de werknemer van vakantiedagen/uren gebruik heeft kunnen maken, zal de meest gerede partij het geschil ter beslissing kunnen voorleggen aan de rechter.
3. De aanspraak op wettelijk verlof, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bovenwettelijk verlof vervalt na vijf jaar rekenend vanaf de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Aantekening: Zie bijlage voor het verjaren van vakantie-aanspraken art. 7:642 BW

Artikel 59 Vakantiebijslag

1. De werknemer die tot 1 januari 2010 een dienstverband heeft gehad met de WHT heeft, met inachtneming van het bepaalde in artikel 60, aanspraak op vakantiebijslag van 8% over hetgeen hij sinds de laatst verschenen eerste juni heeft verdiend.
2. De werknemer die tot 1 januari 2010 een dienstverband heeft gehad met de UCT heeft, met inachtneming van het bepaalde in artikel 60, aanspraak op vakantiebijslag van 8% over hetgeen hij in de periode van 1 januari tot en met 31 december heeft verdiend.
3. Bij de in de vorige leden bedoelde verdiensten blijven buiten beschouwing: overwerk, tijdelijke werktijdverkorting, reizen vallende buiten de dagelijkse werktijd, onkostenvergoedingen, de dertiende maand, en de eenmalige uitkering(en).
4. De vakantiebijslag is opeisbaar op 30 juni, dan wel op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking.

5. De vakantiebijslag wordt verminderd met een evenredig deel van het in lid 1 bepaalde:
 - a. Voor de tijd die de werknemer voor eigen rekening vrijaf neemt;
 - b. Voor de tijd die de werknemer sinds de laatstverschenen eerste juni, resp. eerste januari, zijn werkzaamheden niet heeft verricht anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting, waarbij de eerste maand buiten beschouwing blijft.

Artikel 60 Minimumvakantiebijslag

1. De werknemer die op 1 februari 2025 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2025 de leeftijd van 22 jaar doch niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 210,00 bruto per maand in de periode van 1 februari 2025 tot 31 december 2025
2. De werknemer die op 1 januari 2026 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2026 de leeftijd van 22 jaar doch niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 213,75 bruto per maand in de periode van 1 januari 2026 en later.

Hoofdstuk IX Verlof

Artikel 61: Kort verlof

Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de dagelijkse werktijd noodzakelijk is, met doorbetaling van salaris in de hierna te noemen gevallen en over de daarbij vermelde duur vrijaf gegeven:

a. Over vier dagen aaneengesloten bij:

- overlijden van de levenspartner, een inwonend kind of pleegkind;

b. Over twee dagen aaneengesloten bij:

- huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer

c. Over één dag bij:

- bevalling van de levenspartner;
- adoptie door de werknemer;
- huwelijk van een ouder, ouder van de levenspartner, kind, kleinkind, broer, zuster, broer en/of zuster van de levenspartner;
- Overlijden van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
- Bijwoning van de begrafenis of crematie van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
- Overlijden of bijwoning van de begrafenis of crematie van een grootouder van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zuster van de levenspartner, alsmede de levenspartner van (laatstgenoemde) broer of zuster;
- 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
- Keuring voor verplichte militaire dienst, waarbij doorbetaling van salaris slechts behoeft plaats te vinden wanneer de werknemer geen tegemoetkoming van het Ministerie van Defensie ontvangt;
- Professie van een kind, broer of zuster of priesterwijding van een kind of broer;
- 25, 40-, 50-, en 60 jarig huwelijksfeest van de ouders, dan wel de ouders van de levenspartner;

d. - Over de tijd nodig voor het doen van een examen waaronder begrepen maximaal één herexamen voor een diploma of getuigschrift krachtens de Wet educatie beroepsonderwijs;

- Over de tijd nodig voor het doen van een vakexamen voor een ander erkend diploma – mits dit in het belang van het bedrijf is – indien een verzuim van niet langer dan twee dagen nodig is;

- Over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen langere tijd indien een examen als bedoeld in de vorige zin een verzuim van meer dan twee dagen nodig maakt;

e. Over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij:

- Vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;

f. Over ten hoogste twee uren bij:

- Uitoefening van de kiesbevoegdheid.

Onder levenspartner als in het voorafgaande bedoeld onder a en c wordt verstaan de echtgenoot dan wel echtgenote van de werkneemster dan wel werknemer, dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de werkneemster dan wel de werknemer zijnde, met wie de werkneemster dan wel werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam door de werkneemster dan wel werknemer vooraf aan de werkgever bekend is gemaakt.

Onder levenspartner van de ouder als bedoeld in het voorafgaande bij het derde en vierde gedachtenstreepje onder c, wordt verstaan de echtgenoot dan wel echtgenote van de ouder dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de ouder zijnde, met wie de ouder duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.

g. Geboorteverlof

Partners krijgen eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door. De werknemer kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen, maar wel binnen 4 weken na de geboorte van het kind.

Artikel 62 Kort verlof in verband met arts bezoek

Het is gebruikelijk dat de werknemer bezoek aan huisarts, specialist, fysiotherapeut of tandarts en dergelijke zoveel mogelijk buiten de werktijd regelt. Indien dit niet mogelijk is, zal het bezoek bij voorkeur aan het begin of het einde van de werktijd, met behoud van salaris kunnen plaatsvinden, mits hiervoor tijdig van de directe chef toestemming is verkregen. Per kalenderjaar zullen op deze wijze maximaal 20 uren kunnen worden doorbetaald.

Bovenstaande geldt ook voor een reeks van "specialistische" bezoeken, echter tevens met een maximum van twee uren werkverzuim per bezoek, tenzij kan worden aangetoond dat langere duur beslist noodzakelijk is geweest. De werknemer wordt verzocht de afdeling HR op een zo vroeg mogelijk tijdstip in te lichten wanneer een reeks van specialistische behandelingen ondergaan moet worden en daarvoor verzuim binnen werktijd noodzakelijk is.

Artikel 63 Bijzonder verlof(art. 62)

1. Aan de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie zal, mits het verzoek daartoe tijdig door de v.v. aan de werkgever kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven:

a. Met doorbetaling van salaris over de tijd nodig voor het bijwonen als officieel afgevaardigde van

een bijeenkomst van één van de volgende colleges van zijn organisatie:

- Congres, bondsraad, bedrijfsgroepsafdeling en landelijke bedrijfsgroepsraad Metaal en Techniek (FNV Bondgenoten);
- Congres, bondsraad, vakgroepsbestuur, CAO-commissie, en districtskadergroep (CNV Bedrijvenbond);
- Congres, bestuursraad, bedrijfsgroepsbestuur en landelijke bedrijfsgroepsvergadering (De Unie);

b. Voor eigen rekening over de tijd nodig voor het deelnemen aan cursussen en/scholingsactiviteiten van zijn organisatie.

Het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd indien aannemelijk wordt gemaakt dat inwilliging van het verzoek de bedrijfsbelangen ernstig schaadt dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.

2. De werknemer die lid is van de Deelnemersraad van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek zal vrijaf worden gegeven met doorbetaling van salaris over de tijd die nodig is voor het bijwonen van vergaderingen van de Deelnemersraad.

Artikel 64 Buitengewoon verlof met behoud van loon

De werknemer zal in de volgende gevallen buitengewoon verlof worden verleend, met behoud van loon en overige emolumenten:

- a. Bij 25- en 40-jarig dienstjubileum: op de dag van het jubileum of in de week daarna één dag;
- b. Voor het eenmaal in de periode van drie jaar voor de pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: maximaal vijf dagen;
- c. Bij externe sollicitatiegesprekken, na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever: de noodzakelijke tijd (echter uitsluitend onder overlegging van de originele schriftelijke uitnodiging voor het sollicitatiegesprek).

Artikel 65 Verlof voor eigen rekening (art. 63)

1. De werknemer, die in het bezit is van een verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen hij nog tegoed had bij een vorige werkgever, heeft aanspraak op verlof voor eigen rekening over dat aantal dagen.
2. De werkgever is niet verplicht de werknemer deze verlofdagen te verlenen indien de werknemer niet voor het aangaan van de dienstbetrekking hiervan mededeling heeft gedaan.

Artikel 66 Levensloop (63a)

Vervallen

Artikel 67 Gedwongen verzuim (art. 64)

1. Bij gedwongen verzuim als bedoeld in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek, wordt de

doorbetaling van het dientengevolge verschuldigde salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, beperkt tot vijf dagen, tenzij het verzuim aan de schuld van de werkgever te wijten is. Indien twee of meer periodes van gedwongen verzuim elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 3 dagen gedurende welke de werknemer in opdracht van de werkgever betaalde arbeid heeft verricht, worden deze periodes van gedwongen verzuim voor de toepassing van de in de vorige volzin bedoelde 5 dagen als één verzuimperiode beschouwd.

2. In afwijking van het eerste lid is de werkgever, indien niet kan worden gewerkt wegens gedwongen verzuim ten gevolge van vorst, harde wind of hoge waterstand, niet verplicht tot enige betaling van salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag behoudens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Over elke (volle) dag dat ten gevolge van de in het vorige lid bedoelde oorzaken niet gewerkt kan worden, verstrekt de werkgever op de aan de werknemer verstrekte uitkering krachtens de Werkloosheidswet een aanvulling tot 100% van het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag. Bij elke periode van vorst of hoge waterstand wordt de periode van twee weken geacht te zijn onderbroken indien er minimaal op drie aaneengesloten dagen arbeid is verricht. Na deze drie dagen begint een nieuwe periode van ten hoogste twee weken aanvulling voor de werkgever te lopen, indien en voor zover, er nog sprake is van een gedwongen verzuim ten gevolge van vorst of hoge waterstand. In geval de werknemer op grond van de zogeheten referte-eis geen uitkering krachtens de Werkloosheidswet krijgt, behoudt de werknemer recht op een aanvulling van het salaris door de werkgever tot 100%.
4. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting (verkorting tot een 0-uren week daaronder begrepen) betaalt de werkgever geen salaris over de tijd waarin geen arbeid is verricht.
5. Wanneer de werknemer ten opzichte van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) waarbij de werkgever is aangesloten aanspraak heeft op uitkering krachtens de Werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in het voorgaande lid niet verplicht is tot betaling van salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot het gederfde salaris.
6. Indien een persoon minder dan 15 uur per week werkzaam is en de tijdstippen waarop de arbeid verricht moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd is, in afwijking van de leden 1 tot en met 5, artikel 7: 628 BW niet van toepassing gedurende de eerste 12 maanden van de overeenkomst.

Hoofdstuk X Arbeidsongeschiktheid

Artikel 68 Definitie (art. 65)

1. Onder arbeidsongeschiktheid in dit hoofdstuk wordt verstaan het ongeschikt zijn tot werken ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling, een en ander zoals omschreven in de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.

Artikel 69 Aanvullend invaliditeitspensioen (art.65a)

1. Er is een N.V. "N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfsvakken".
2. De N.V. heeft ten doel om, op voet en onder voorwaarden als in de betreffende reglementen nader is bepaald, onder meer het aanbieden en verzorgen van schadeverzekeringen ter dekking van financieel risico als gevolg van arbeidsongeschiktheid. De N.V. stelt zich mede ten doel het innen en beheren van gelden ter financiering van vorengenoemde doeleinden.
3. De uitvoering van de in lid 2 omschreven doeleinden wordt nader geregeld in de CAO Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Technische Bedrijfstakken.
4. Gedurende de looptijd van deze CAO zal de werkgever niet van de mogelijkheid gebruik maken om van de gedifferentieerde premie voor de WGA, verminderd met de rentehobbeltoeslag, maximaal 50% te verhalen op de werknemer.

Artikel 70 Melding (art. 66)

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht hiervan ten spoedigste kennis te geven aan de werkgever. Indien de werknemer op de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken niet op het werk verschijnt, dient de in de vorige zin bedoelde kennisgeving vóór aanvang werktijd, uiterlijk om 09.00 uur des voormiddags te geschieden.
2. Ter voorkoming van misbruik is de werkgever bevoegd om, ingeval hij aannemelijk maakt dat de werknemer zich ten onrechte arbeidsongeschikt heeft gemeld, hetzij de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid aan te merken als een door de werknemer opgenomen verlofdag, hetzij over die dag de doorbetaling van het salaris achterwege te laten.
3. Zie voor de overige bepalingen het verzuimprotocol (zie bijlage)

Artikel 71 Zwangerschaps- en bevallingsverlof (art.66a)

Zie bijlage voor de tekst van artikel 3:1 en 3:3 Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 72 Aanvulling van salaris (art.67)

- 1 a. De werkgever is bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris aan de werknemer

door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, waarbij geldt dat gedurende de eerste zes maanden 100% van dat salaris wordt doorbetaald en gedurende de volgende 18 maanden 90% van dat salaris wordt doorbetaald.

b. In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op arbeidstherapeutische basis hervat gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden tijdens die periode van werkhervatting 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.

Aantekening: Onder een periode van arbeidstherapie wordt verstaan het tijdvak dat de werknemer op basis van een gestructureerd plan van de Arboarts c.q. bedrijfsarts in het kader van herstel, werkzaamheden gaat verrichten tegen geen of verminderde loonwaarde.

c. In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer waarvan is vastgesteld dat die geen kans op herstel heeft en die niet beschikt over een resterende verdien capaciteit gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend. Indien werkgever en werknemer twijfelen over de toepasselijkheid van de vorige volzin kan de werknemer eerder dan na twee jaar een aanvraag voor een IVA-uitkering indienen bij het uitvoeringsorgaan. Deze aanvraag moet vergezeld gaan van een verklaring van de bedrijfsarts dat er naar zijn mening sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en geen kans op herstel. De verklaring van de bedrijfsarts moet mede gebaseerd zijn op een verklaring van de behandelend medisch specialist.

2. De in lid 1 bedoelde salarisdoorbetaling wordt verminderd met:

a. het bedrag van enige – ongekorte – geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering.

Het bedrag waarmee deze uitkering eventueel verlaagd is als gevolg van een sanctie van de uitkeringsinstantie vanwege een aan de werknemer verwijtbare omstandigheid, dient daarbij gerekend te worden als de geldelijke uitkering als bedoeld in de vorige volzin:

b. het bedrag waar de werknemer recht op heeft dan wel recht op had kunnen hebben indien hij zich heeft dan wel had verzekerd voor een aanvullend invaliditeitspensioen bij de N.V. Schadeverzekering Metaal- en Technische Bedrijfstakingen, tenzij het niet verzekerd zijn het gevolg is van handelen of nalaten van de werkgever;

c. het bedrag dat in verband met premievrijstelling door het pensioenfonds niet bij de werknemer wordt ingehouden, voor zover het werknemersdeel van de premie conform het reglement door de werkgever voor intreding van de arbeidsongeschiktheid werd ingehouden, dit geldt niet voor de werknemer die op 1 april 2003 één jaar of langer arbeidsongeschikt is.

3. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris als bedoeld in artikel 33 lid 1

vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag en/of prestatietoeslag.

4. a. In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling van meer dan 70% indien die arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit werkzaamheden verricht in strijd met het gestelde van artikel 28 van deze CAO.

In de gevallen als genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW heeft de werkgever geen verplichting tot salarisdoorbetaling als bedoeld in artikel 72 lid 1 van deze CAO.

- 4 b. In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling indien de werknemer uitsluitend recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Aantekening:

Indien in geval van artikel 67 lid 4a eerste volzin, de salarisbetaling minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon dient het wettelijk minimumloon te worden uitbetaald.

5. Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van dezelfde arbeidsongeschiktheidsoorzaak verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan zes maanden opvolgen.
Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van verschillende arbeidsongeschiktheidsoorzaken verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengesteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
6. De werknemer dient zich te houden aan de gedragsregels arbeidsongeschiktheid. De werkgever kan de in deze bijlage genoemde sancties toepassen.

Artikel 73 Re-integratie (art. 67a)

1. Onder een arbeidsgehandicapte werknemer wordt in dit artikel verstaan een werknemer in de Metaal en Techniek de beperkingen heeft in de zin van de wet WIA.
2. a. De werknemer die in het kader van de WIA een verminderde verdien capaciteit heeft van minder dan 35% en werkzaamheden verricht overeenkomstig zijn resterende verdien capaciteit ontvangt en salaris dat gelijk is aan het oude salaris verminderd met het percentage van zijn gewijzigde verdien capaciteit. Indien de werknemer een verzekering tegen deze verminderde verdien capaciteit heeft gesloten bij de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken en werkzaam is bij een werkgever in de Metaal en techniek, ontvangt de werknemer een toeslag op zijn salaris conform de geldende polisvoorwaarden. Een werknemer die een toeslag ontvangt als bedoeld in de vorige volzin en die een nieuw dienstverband aangaat bij een andere werkgever in de Metaal en Techniek, is gehouden aan de nieuwe werkgever voordat hij het nieuwe dienstverband aangaat te melden dat hij de toeslag ontvangt.
 - De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van WIA een verminderde verdien capaciteit van 35%-80% heeft en die in het kader van zijn

re-integratie passende arbeid bij de eigen werkgever accepteert en daardoor een functie gaat vervullen met een lager salaris, ontvangt met inachtneming van het hierna in sub c bepaalde, vanaf het moment dat hij de nieuwe functie gaat vervullen gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden een persoonlijke toeslag op het salaris. De periode van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 72 lid 1 CAO voorafgaand aan het vervullen van de functie als hier bedoeld, en het tijdvak waarin de persoonlijke toeslag als bedoeld in de vorige volzin wordt betaald, kunnen tezamen niet langer zijn dan 42 maanden. Indien die periode wel langer is vervalt na die 42 maanden de persoonlijke toeslag. Het bedrag van deze persoonlijke toeslag is gelijk aan het verschil tussen het salaris van de oude functie en het nieuwe lagere salaris. Na het verstrijken van het genoemde tijdvak geldt voor de werknemer het bepaalde in artikel 38 CAO.

- Bij het berekenen van de hiervoor in sub b bedoelde toeslag wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer in de nieuwe passende functie werkzaam is.
- Bij het berekenen van het sub a bedoelde verschil wordt bij het nieuwe salaris opgeteld het bedrag waarmee een eventuele WIA-uitkering dan wel de uitkering als bedoeld in artikel 72 lid 2 sub c CAO wordt verhoogd na het aanvaarden van de passende arbeid, dan wel het bedrag van enige andere, dan de WIA – ongekorte – geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering.

3. Indien de werknemer na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever ook voor die passende arbeid arbeidsongeschikt wordt, geldt het volgende:

a. Indien de werknemer binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt wordt, is de werkgever gedurende het resterende deel van het tijdvak van 24 maanden ex artikel 72 lid 1 gehouden de werknemer het salaris door te betalen dat de werknemer verdiende voor aanvaarding van de passende arbeid. Het in de vorige volzin bedoelde resterende deel is het maximale tijdvak van 24 maanden minus de periode die ligt tussen de aanvang gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en de aanvaarding van de passende arbeid. Het bepaalde in artikel 73a lid 2 sub b tot en met d is in dit geval niet meer van toepassing.

b. Indien de werknemer na zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt wordt, is de werkgever ex artikel 72 gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, namelijk het salaris dat hoort bij de passende arbeid die de werknemer is gaan verrichten. Daarnaast blijft het bepaalde in artikel 73a lid 2 sub b tot en met sub d van toepassing voor de resterende periode van het in artikel 73a lid 2 sub b genoemde tijdvak.

4. De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van zijn re-integratie wordt gedetacheerd of bij wijze van proefplaatsing gaat werken bij een andere werkgever, behoudt

tijdens die periode de arbeidsvoorwaarden van zijn werkgever waar vanuit de detachering/proefplaatsing plaatsvindt.

5 a. In geval de arbeidsgehandicapte werknemer in het kader van zijn re-integratie passende arbeid gaat verrichten bij een nieuwe werkgever geldt, indien bij de re-integratie voldaan is aan de volgende criteria, de re-integratie bij de nieuwe werkgever is tot stand gekomen met behulp van een erkend reïntegratiebedrijf conform de wet;

- de re-integratie vindt plaats binnen de termijn van maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 72 lid 1;
- het bepaalde in lid 6 sub a., sub b., en sub c.

5b. Indien door de Arbodienst, danwel het UWV is vastgesteld dat de werknemer niet kan terugkeren in het eigen bedrijf kan een re-integratiebedrijf worden ingeschakeld. Als werkgever en werknemer dan besluiten om een re-integratiebedrijf (welke beschikt over Blik op het werk keurmerk) in te schakelen bij het re-integreren van de arbeidsongeschikte werknemer, dan krijgt de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van het re-integratiebedrijf. Deze tegemoetkoming betreft 50% tot een maximum van € 2500,=.

6a. De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt en daardoor een lager salaris gaat verdienen, betaalt de werknemer bij einde dienstverband een bedrag ineens, waarvan de hoogte als volgt wordt bepaald:

Het verschil tussen het salaris dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verdiende en het salaris dat de werknemer na zijn re-integratie gaat verdienen, vermeerderd met eventuele uitkeringen als bedoeld in artikel 72 lid 2 sub b en sub c, over de resterende periode van maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 72 lid 1.

Bij het berekenen van de hiervoor bedoelde uitkering wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer na zijn re-integratie werkzaam is.

Bij de bepaling van de hoogte van dit bedrag geldt voorts het volgende:

Het bedrag ineens is maximaal 30% van het salaris dat de werknemer gedurende de resterende periode van maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 72 lid 1 zou hebben verdiend in de functie waarin hij werkzaam was toen hij arbeidsongeschikt werd.

b. De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt, ontvangt van de Vakraad een bedrag van maximaal € 2500,= indien het reïntegratiebedrijf beschikt over het Blik op Werk Keurmerk.

c. De werkgever die een bedrag van de Vakraad ontvangt als bedoeld in sub b, betaalt een bedrag van € 1000,= aan de werknemer als bedoeld in lid 5 tenzij door de Vakraad een ander bedrag wordt vastgesteld. Dit bedrag komt bovenop de eventuele betaling ex sub a.

7. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer hem in het kader van re-integratie aangeboden passende arbeid bij de eigen of nieuwe werkgever niet accepteert, geldt het volgende:

- a. De loondoorbetaling kan worden beëindigd. Dit geldt niet wanneer de werknemer voor de eerste keer sinds zijn arbeidsongeschiktheid is aangevangen gebruik maakt van zijn recht op het aanvragen van een second opinion bij het

UWV conform artikel 7:629a BW. In dat geval is de werkgever gehouden gedurende ten hoogste vier weken na aanvang van de second opinion 70% te betalen van het bedrag dat hij ex artikel 72 CAO aan de werknemer moet doorbetalen. Tevens zal de werkgever de kosten van de second opinion dienen te betalen. Alleen indien de werknemer na de second opinion als bedoeld in sub a in het gelijk wordt gesteld, is de werkgever gehouden de resterende 30% van de salarisdoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 72 CAO alsnog te voldoen over de periode van ten hoogste vier weken als bedoeld in sub a.

- b. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer in dezelfde periode van arbeidsongeschiktheid ook een tweede aanbod van passende arbeid afwijst, kan de loondoorbetaling opnieuw worden beëindigd. In geval de werknemer een second opinion bij UWV aanvraagt, vindt het gestelde in sub a en b toepassing als zijnde een voorschot met dien verstande dat wanneer de werknemer bij deze second opinion in het ongelijk wordt gesteld, de werkgever het over die periode van ten hoogste vier weken betaalde voorschot mag verrekenen dan wel terugvorderen.

Artikel 74 Vakantiebijslag in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid (art. 68)

De werknemer die onafgebroken arbeidsongeschikt is, behoudt gedurende maximaal 24 maanden zijn aanspraak op vakantiebijslag, zulks onder aftrek van de vakantie-uitkering welke hem toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering. Voor de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt deze aanspraak niet.

Hoofdstuk XI Pensioen- en overlijdensuitkering

Artikel 75 Pensioenfonds (art. 69)

1. In dit artikel wordt verstaan onder:

“pensioenfonds”: de Stichting Pensioenfonds Metaal en techniek, gevestigd te ‘s – Gravenhage;

“pensioenreglement”: het pensioenreglement van het pensioenfonds, zoals dat door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is goedgekeurd;*)

“werknemer”: de persoon bedoeld in artikel 4, die deelnemer is in de zin van het pensioenreglement.

2. Behoudens de in het pensioenreglement genoemde gevallen is de werkgever voor elke werknemer de krachtens genoemde reglement vastgestelde premie verschuldigd. De werkgever heeft van de door hem verschuldigde premie geen recht van verhaal op de werknemer voor het deel van de premie wat betrekking heeft op het zogeheten VPLdeel.

De werkgever heeft voor de overige premie recht van verhaal op de werknemer op de helft van dat bijbehorend premiepercentage minus een percentage dat wordt afgeleid

van 0,57% van de loonsom van de bedrijfstak. Dit wordt door de stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek vertaald in een premiepercentage van de premiegrondslag.

Aantekeningen:

1. Voor de gevallen waarin de werkgever van premiebetaling is vrijgesteld, dan wel voor de werknemer geen premie verschuldigd is, zij verwezen naar het pensioenreglement.
2. Van het overlijden van een werknemer doet de werkgever mededeling aan de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek ter verkrijging van een eventueel weduwe- en/of wezenpensioen.

*Dit reglement is verkrijgbaar bij de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk (ZH)

Artikel 76 Overlijdensuitkering (art. 70)

Bij overlijden van de werknemer is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer toekwam direct voorafgaande aan diens overlijden. Deze uitkering heeft betrekking op de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

Zie bijlagen artikelen Burgerlijk Wetboek (art. 7:674 B.W.)

Hoofdstuk XII Partieel leerplichtige werknemer

Artikel 77 Scholingsdag (art. 72b)

1. Een werknemer heeft recht op één doorbetaalde scholingsdag per jaar. Dit geldt niet voor de werknemer die in een regulier scholingstraject, in het kader van een door het Rijk gefinancierde opleiding zit.
2. De in lid 1 bedoelde scholingsdag kan in overleg met de werkgever worden ingevuld, passend binnen het in de bedrijfstak gebruikelijke scholingsbeleid.
3. De in lid 1 bedoelde scholingsdag mag gedurende drie jaar worden opgespaard tot een maximum van drie dagen.

Artikel 77A Leerplichtige en kwalificatieplichtige werknemer (art. 71)

Tussen de werkgever en de jeugdige werknemer die, ingevolge de Leerplichtwet kwalificatieplichtig is, geldt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 20, zulks onder aftrek van het aantal dagen per week waarop de werknemer verplicht is onderwijs te volgen, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Aantekening:

Leerlingen met een kwalificatieplicht zijn verplicht een volledig onderwijsprogramma te volgen. Dit betekent niet dat ze per se 5 dagen per week naar school moeten. Het is ook mogelijk met een combinatie van leren en werken aan de kwalificatieplicht te voldoen. Opleidingen die jongeren kunnen volgen zijn:

- voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo);
- beroepsopleidende leerweg (bol) in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo);
- beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo;
- havo;
- vwo.

Jongeren mogen niet volledig werken zolang ze kwalificatieplichtig zijn. Ook niet als ze bijvoorbeeld tussen 2 opleidingen in zitten.

Artikel 77B Part-Time-Onderwijs (art. 72)

1. De werkgever kan met een werknemer die kwalificatieplichtig is en die een opleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs een arbeidsovereenkomst sluiten met een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 20, dan wel met een kortere wekelijkse arbeidsduur. Voor de regeling van de arbeidsvoorwaarden wordt verwezen naar bijlagen leerlingen en arbeidsovereenkomsten HBO- dan wel WO studenten.

2. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt ten aanzien van de werknemer van 17 jaar en ouder met wie de werkgever een leerarbeidsovereenkomst heeft gesloten voor het volgen van een Opleiding Niveau II als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs (voorheen primair leerlingwezen), dat de wekelijkse scholingsdag volledig wordt doorbetaald indien een werkweek van gemiddeld 32 arbeidsuren (4dagen feitelijke arbeid verrichten, 1 dag school) is overeengekomen. Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer op de tijden waarop het betreffende onderwijs niet wordt gevolgd, en waarop wel salaris wordt betaald, werkzaam is bij de werkgever. Indien met de werknemer, als bedoeld in dit lid, een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren wordt overeengekomen, dan dient de scholingsdag naar evenredigheid te worden doorbetaald, onder de voorwaarde als bepaald in de vorige volzin.

Aantekeningen:

1. In het algemeen zal de werkgever bij de ondertekening van de leer(arbeids)overeenkomst weten of er voor de leerling al dan niet gelegenheid bestaat tot het volgen van dagonderwijs.

2. Ongeoorloofd schoolverzuim komt voor rekening van de leerling.

3. De berekeningswijze waarop de scholingsdag naar evenredigheid dient te worden doorbetaald bij een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren is als volgt:

(aantal (gemiddelde) arbeidsuren per week : 32) x 100%

Voorbeelden:

- Bij een gemiddeld aantal arbeidsuren per week van 24 (3 dagen feitelijk werken) dient 75% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald.

- Bij gemiddeld 16 arbeidsuren per week dient 50% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald;

- Bij gemiddeld 8 arbeidsuren per week dient 25% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald.

3. De werkgever kan bedingen, dat de werknemer tijdens diens opleiding de dienstbetrekking niet zal mogen beëindigen of dat de werknemer na zijn examen nog een bepaalde tijd in dienst zal moeten blijven, met dien verstande dat het verbod tot opzegging niet langer kan gelden dan tot uiterlijk één jaar na het - al dan niet met goedgevolg - afleggen van het examen in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Een overeenkomst als bedoeld in de vorige zin dient schriftelijk te worden aangegaan en wel voor de feitelijke deelneming van de leerling aan de opleiding.

4. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 3 bedoelde tijdstip, is schadeplichtig. De schadeloosstelling blijft beperkt tot het uit hoofde van de leden 1 en 2 doorbetaalde salaris (als bedoeld in artikel 33 CAO), vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de opleiding, zoals boeken, reisgeld e.d.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling de bepaling van lid 4 te herhalen in de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in lid 3.

Artikel 78 EVC (art 73)

Een werknemer die vijf jaar bij dezelfde werkgever in dienst is mag eenmaal in de vijf jaar een door de bedrijfstak goedgekeurde EVC-toets ondergaan. De werknemer krijgt het salaris voor de desbetreffende dag doorbetaald.

Aantekening:

Kosten van de EVC Toets worden op de wijze als thans is c.q. wordt afgesproken, gedragen door het betreffende O&O fonds

Artikel 79 Vredesplicht (art 76a)

1. De werknemersorganisatie betrokken bij deze CAO verplicht zich om tijdens de duur van deze overeenkomst in elk geval geen werkstakingen, tot doel hebbende wijzigingen te brengen in het bij deze overeenkomst bepaalde, toe te passen, noch daarvan de toepassing door haar leden te gedogen.
2. Indien bij v.v. het voornemen bestaat tot werkstaking of andere acties, niet vallende onder lid 1, die het normaal functioneren van de onderneming zullen belemmeren, geeft die v.v. daarvan kennis aan de werkgever. Na deze kennisgeving zal tussen partijen bij deze overeenkomst zo spoedig mogelijk overleg plaatshebben over het voornemen tot, de mogelijke gevolgen van, en de mogelijkheden tot het vermijden van de werkstaking en andere acties. Het voornemen tot werkstaking of andere acties zal, na de kennisgeving aan de werkgever, niet binnen vier weken worden uitgevoerd.

Het bepaalde in lid 1 vindt geen toepassing met betrekking tot kwesties voortvloeiende uit de discussie en uitkomsten rond het Pensioenakkoord van de Stichting van de Arbeid van 4 juni 2010.

3. Het bepaalde in lid 1 vindt geen toepassing indien er voor zover en op centraal niveau overeenstemming komt c.q. is over een uniforme regeling en landelijke uitvoering ter zake de reparatie van de publieke WW en een van de cao partijen dat vervolgens niet wil uitvoeren.

Artikel 80 Procedure bij geschillen (art. 81)

In geval van geschil over uitlegging of nakoming van deze overeenkomst, wordt geen staking of uitsluiting toegepast, doch wordt het geschil, indien partijen er in der minne niet uit kunnen komen, voorgelegd aan de burgerlijke rechter.

Artikel 81 Stichting opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Metaalbewerkingsbedrijf (art. 83)

1. Er is een stichting “Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Metaalbewerkingsbedrijf”.
2. De in lid 1 genoemde stichting heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren en/of subsidiëren van de volgende kosten:
 - a. het (doen) verrichten van scholingsactiviteiten, ontwikkelen van lesmateriaal, vormings- en ontwikkelingswerk, en het informeren hierover, ten behoeve van werkgevers en werknemers, teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt in de bedrijfstak te bewerkstelligen en de employability van werknemers in de bedrijfstak te verbeteren;
 - b. het (doen) bevorderen en stimuleren van de opleiding van jeugdigen en anderen in het (beroeps)onderwijs ten behoeve van de bedrijfstak, alsmede het voorlichten hierover;
 - c. het (doen) waarborgen, bevorderen, ontwikkelen en verzorgen van bij-, her-, na- en omscholing van werkgevers en werknemers die in de bedrijfstak werkzaam zijn, alsmede het voorlichten hierover, om op deze wijze de vakbekwaamheid van werkgevers en werknemers in de bedrijfstak te bewerkstelligen respectievelijk te verhogen;
 - d. het (doen) verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsgehandicapten, mensen zonder werk of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van een (vak)opleiding ter invulling van vacatures in de bedrijfstak;
 - e. het doen van onderzoek naar en vertalen van het belang voor de bedrijfstak van (nieuwe) technologische ontwikkelingen op het vakgebied;
 - f. het doen verrichten van en informeren over onderzoek op de hierboven genoemde terreinen met het oog op het ontwikkelen van beleid op bedrijfs- en sectorniveau in de bedrijfstak;
 - g. de inzet van adviseurs, die het bestuur ondersteunen bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan ondernemingen in de bedrijfstak kunnen verstrekken.

3. De uitvoering van de voormelde doelomschrijving als gemeld in voorgaande leden wordt nader geregeld in de CAO stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Metaalbewerkingsbedrijf. Zolang UWT deze CAO volgt, kunnen werknemers op de voorziening van deze CAO aanspraak maken.

Hoofdstuk XIII Diversen

Artikel 82 Maaltijdenvergoeding

Voor zover er meer dan 3 uren moet worden overgewerkt wordt door werkgever een maaltijd verstrekt, dan wel voor zover de fiscale regeling zulks toestaat tegen overleggen van een bon maximaal € 10 voor een maaltijd vergoed.

Deze regeling geldt ook voor arbeid op zaterdag.

Artikel 83 Ziektekostenverzekering

Werkgever biedt de werknemers de mogelijkheid om zich aan te sluiten bij een collectieve ziektekostenverzekering. Daartoe heeft werkgever een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten bij de CZ Groep.

Artikel 84 Ongevallenverzekering

Werkgever heeft voor alle werknemers een collectieve ongevallenverzekering met 24-uur dekking afgesloten. De premie komt voor rekening van werkgever. De polisvoorwaarden liggen ter inzage op de afdeling administratie.

Artikel 85 Jubileumuitkering

Werknemers hebben recht op een extra uitkering wegens langdurig dienstverband bij het bereiken van een 25- en bij een 40-jarig dienstjubileum.

Artikel 86 WIA-hiaatverzekering

Werkgever biedt werknemers de mogelijkheid om deel te nemen aan een collectieve WIA basisverzekering en collectieve WIA hiaatverzekering onder door de verzekeraar te stellen voorwaarden. De premies voor deze verzekeringen zijn volledig voor rekening van de werknemer.

Artikel 87 Bedrijfskleding en werkschoenen

Werknemers die vanwege de dagelijkse werkomstandigheden werkkleding en veiligheidsschoenen nodig hebben, ontvangen een op hun functie afgestemd kledingpakket waarvan het dragen verplicht is. Bewassing van de bedrijfskleding, voor de afdeling repair, wordt verzorgd door de werkgever. Jaarlijks wordt door de werkgever bij een aangestelde leverancier een budget beschikbaar gesteld welke per functie verschillend is.

Artikel 88 Veiligheidsbrillen

Iedere werknemer, heeft gelet op de Arbowetgeving recht op een veiligheidsbril, wanneer de aard

van de werkzaamheden het dragen van een veiligheidsbril noodzakelijk of gewenst maken.

De uitvoering van het montuur wordt gekozen door werkgever en zal een goedgekeurd model zijn (zijkleppen op aanvraag). Uitvoeringglazen: normaal geslepen of dubbel focus (volgens recept). Afwijkende uitvoering alleen op medische indicatie. Bij aanschaf of vervanging van de bril dient de chef van de afdeling een formulier in te vullen welke ingeleverd moet worden bij de afdeling HR. Het is mogelijk een ander montuur te kiezen dan het voorgeschreven montuur, de meerkosten zijn voor rekening van de aanvrager en worden verrekend met de eerst volgende salarisbetaling.

Artikel 89 Studiekostenvergoeding

Werkgever stelt zich positief op ten opzichte van de werknemer die een opleiding /cursus wil gaan volgen, wanneer de opleiding zowel voor het bedrijf als voor de werknemer van belang is. De hoogte van de studiekostenvergoeding is afhankelijk van het belang van de opleiding voor het bedrijf van werkgever. Werkgever beslist uiteindelijk of er een vergoeding wordt toegekend, en zo ja, hoe hoog die bijdrage is. Wanneer de werknemer een opleiding volgt, die de werkgever noodzakelijk acht om een functie naar behoren te kunnen (blijven) uitoefenen, zullen de studiekosten volledig worden vergoed.

Tot de studiekosten die vergoed kunnen worden behoren:

- inschrijfgelden;
- cursuskosten;
- Boeken en overig cursusmateriaal;
- examengelden;
- reiskosten op basis van tweede klasse openbaar vervoer.

Werkgever neemt deel aan de regeling van de Stichting Opleiding en Ontwikkeling Metaalbewerking. Werknemers kunnen gebruik blijven maken van de mogelijkheden om loopbaan gerichte scholing te volgen.

Een toegekende studiekostenvergoeding kan via de salarisadministratie worden gedeclareerd door middel van het daarvoor bestemde declaratieformulier, waarbij originele nota's en kwitanties dienen te worden overgelegd. Wanneer de opleiding tussentijds wordt beëindigd, of het examen (één herexamen is toegestaan) niet wordt behaald, zal de werknemer alle door de werkgever ter zake gedane uitgaven terugbetalen.

In principe worden opleidingen in eigen tijd gevolgd.

Na afloop van de opleiding dient de werknemer een kopie van het behaalde diploma c.q. van het getuigschrift in te leveren bij de salarisadministratie.

Wanneer de werknemer tijdens de opleiding op eigen initiatief het dienstverband beëindigt, dienen alle opleidingskosten te worden terugbetaald. Wanneer de werknemer na het behalen van het diploma het dienstverband op eigen verzoek beëindigt, zullen de opleidingskosten volgens onderstaande tabel terugbetaald worden:

- Binnen ½ jaar na het behalen van het diploma of het volgen van de cursus 100%;
- Binnen 1 jaar na het behalen van het diploma of het volgen van de cursus 80%;
- Binnen 2 jaar na het behalen van het diploma of het volgen van de cursus 50%;
- Binnen 3 jaar na het behalen van het diploma of het volgen van de cursus 35%;

Na drie jaar vindt geen verrekening meer plaats. Een tegemoetkoming in de studiekosten wordt pas verstrekt indien de werknemer een schriftelijke overeenkomst heeft getekend, waarin hij zich akkoord verklaart met voorgaande voorwaarden.

Artikel 90 Generatiepact

1. Vanaf 1 oktober 2024 tot 1 januari 2027 heeft een werknemer van 60 jaar of ouder het recht om gebruik te maken van het generatiepact volgens het Reglement Generatiepact waarin nadere voorwaarden zijn geregeld. Hij kan dan korter gaan werken, met een bepaald percentage van zijn oorspronkelijke salaris en pensioenopbouw over 100% van zijn oorspronkelijke salaris. Het gaat hier om een percentage van de normale werktijd, zoals staat in artikel 20 van deze CAO.
2. De werknemer werkt 80% van zijn normale werktijd. Hij verdient 90% van zijn oorspronkelijke salaris. Hij bouwt pensioen op, op basis van 100% van zijn oorspronkelijke salaris.
3. In bijlage 1A+1B staat het Reglement Generatiepact. Dit is onderdeel van deze CAO.

Artikel 91 Nachtdiensten

Vervallen.

Artikel 92 Werkdruk

Het onderwerp 'werkdruk' wordt besproken in structurele vergaderingen tussen directie en Ondernemingsraad.

Artikel 93 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

1. UWT is toegelaten tot vrijwillige deelneming aan de regeling RVU Metaal en Techniek en volgt de wijzigingen, uitbreidingen of aanpassingen in die regeling.
2. De uitvoering van deze regeling is overeengekomen in de CAO M&T Vervroegde Uitkering Metaal en Techniek.
3. Tot en met 31 december 2025 kunnen werknemers, onder nader gestelde voorwaarden, maximaal 36 maanden voor de ingangsdatum van de AOW leeftijd toetreden tot de RVU. Niet alle werknemers die zich maximaal 36 maanden voor de ingangsdatum van de AOW-leeftijd bevinden kunnen hiervan gebruik maken. Voor de mogelijkheden, voorwaarden en aanmelding aan de regeling is voor werknemers de website www.rvumetaalentechniek.nl ontwikkeld.

Artikel 94 Nevenwerkzaamhedenbeding

1. Aansluitend op de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, waarbij hier expliciet de regelgeving rondom het Nevenwerkzaamhedenbeding wordt bedoeld, komen eerdere Nevenbedingen in individuele arbeidsovereenkomsten van voor 1 augustus 2022 te vervallen.
2. Voor de huidige en toekomstige werknemer geldt dat hij verplicht is om nevenwerkzaamheden en nevenfuncties schriftelijk aan de werkgever op te geven. UWT kan, uitsluitend op grond van een objectieve reden, de werknemer bepaalde nevenwerkzaamheden en/of nevenfuncties verbieden of laten beperken. UWT zal een verbod of beperking schriftelijk communiceren aan de medewerker.

Artikel 95 cao Metaal & Techniek

1. Vanaf 1 februari 2026 past UWT de cao Metaal&Techniek toe. Alle betere bepalingen uit de cao UWT, worden ondergebracht in een Personeelshandboek. Dit Personeelshandboek wordt voor 31 december 2025 voorgelegd aan FNV en de Ondernemingsraad.
2. Onderdeel van het akkoord is het totaal overzicht van de verschillen tussen de cao Metaal&Techniek en UWT. FNV en UWT hebben hier per bepaling overeenstemming bereikt. Dit betreft het document "Onderhandelingsakkoord 18-9-25_Overzicht Vergelijking CAO MTN vs CAO UWT" en is als bijlage toegevoegd aan deze cao.
3. Voor de overgang naar de cao Metaal&Techniek wordt een protocoltekst opgemaakt die onderdeel wordt van het Personeelshandboek.

Aldus overeengekomen en in tweevoud getekend te Rotterdam, 13 november 2025

United Waalhaven Terminals BV

FNV

(Naam)
Algemeen Directeur

(naam)
Bestuurder FNV Metaal

De bijlagen bij deze CAO zijn uitsluitend ter informatie bijgevoegd

- **Bijlage 0 Onderhandelingsakkoord 18-9-25_Overzicht Vergelijking CAO MTN vs CAO UWT**
- **Bijlage 1A Reglement Generatiepact UWT**
- **Bijlage 1B Aanvulling arbeidsovereenkomst Generatiepact UWT**
- **Bijlage 2 Protocol nachtdiensten 18-10-2018**
- **Salaristabellen**
- **(art. 9) Veiligheidshandboek UWT**
 - **(art. 11) Bijlage klachtenreglement handboek indeling functies in de Metaal & Techniek (CATS) ten behoeve van United Waalhaven Terminals BV in Rotterdam**
- **(art. 12) Bijlage artikel 7:655 en 7:626 Burgerlijk Wetboek**
- **(art. 16) Bijlage artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek**
- **(art. 18) Bijlage artikel 7:672 Burgerlijk Wetboek en XXI van de Flexwet**
- **(art. 27) Bijlage artikel 7:661 Burgerlijk Wetboek**
- **(art. 58) Bijlage artikel 7:642 Burgerlijk Wetboek**
- **(art. 71) Bijlage artikel 3:1 en artikel 3:3 Wet Arbeid en Zorg**
- **(art. 76) Bijlage artikel 7: 674 Burgerlijk Wetboek**

Bijlage 1A

REGLEMENT GENERATIEPACT UWT

Definities

Artikel 1

Ingangsdatum

Het generatiepact alsmede dit reglement, treedt in werking op 1 oktober 2024.

Aanvulling Arbeidsovereenkomst:

- De bij dit reglement behorende bijlage 1B waar de afspraken rond toepassing generatiepact worden vastgelegd.

CAO

De Collectieve Arbeidsovereenkomst United Waalhaven Terminals B.V.

Oorspronkelijk salaris

Het voor de Werknemer geldend salaris zoals deze gold voor het toepassen van het generatiepact.

Feitelijk Salaris:

Het percentage van het Oorspronkelijke salaris dat de werknemer gaat verdienen na ingang van het generatiepact.

Oorspronkelijke Arbeidsduur

- De arbeidsduur zoals deze gold voor het toepassen van het generatiepact.

Pensioenopbouw

- De opbouw van het pensioen bij PMT en het daarbij behorende premiepercentage.

Variant

- 80% Oorspronkelijke Arbeidsduur-90% Oorspronkelijk Salaris-100% Pensioenopbouw (80-90-100).

Werkgever

UWT B.V. zoals gedefinieerd in artikel 4 lid 1 van de CAO United Waalhaven Terminals B.V.

Werknemer

Een werknemer zoals bedoelt in artikel 4 lid 2 van de CAO United Waalhaven Terminals B.V.

Algemene bepalingen

Artikel 2

1. De Werknemer van 60 jaar of ouder heeft het recht op gebruikmaking van het generatiepact met inachtneming van het hiernavolgende:
 - A. De Werknemer dient vòòr de datum ingang van zijn generatiepact tenminste 1 jaar bij de werkgever in dienst te zijn.

- B. Mocht de werknemer gebruik willen maken van het generatiepact dan dient hij dat tenminste zes maanden vòòr de ingang van zijn generatiepact schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken;
 - C. Indien de werknemer een verlofstuwmeer heeft van meer dan 296 uren, dan moet de werknemer dat meerdere opnemen binnen een half jaar voorafgaand aan datum gebruikmaken van het generatiepact;
 - D. Een verlofstuwmeer is het aantal verlofuren dat de werknemer nog heeft staan aan vakantieuren (met uitzondering van gekochte uren volgens artikel 31 lid 3 en de uren welke volgens artikel 32 in overleg met de werkgever in tijd zijn vergoed) uit voorgaande kalenderjaren, buiten de reguliere uren die de werknemer toekomt in het kalenderjaar van ingang generatiepact;
 - E. Indien de werknemer op de datum ingang generatiepact ondanks sub D nog steeds een verlofstuwmeer heeft van meer dan 296 uren gaat het generatiepact toch in (en blijft hij de meerdere uren behouden) tenzij de werkgever kan aantonen dat de werknemer niet heeft meegewerkt om de meerdere uren op te nemen.
2. Het ingegane generatiepact zal in de 'Aanvulling Arbeidsovereenkomst' worden vastgelegd.

Artikel 3

- 1. Gebruikmaking van het generatiepact kan alleen indien de Werknemer tenminste 30 arbeidsuren per week werkzaam blijft.
- 2. Bij gebruikmaking van het generatiepact is artikel 51 van de CAO (Extra vakantierechten voor oudere werknemers) niet langer van toepassing.
- 3. Bij gebruikmaking van het generatiepact mag de werknemer geen nieuwe of uitbreiding van betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.
- 4. Gebruikmaking van het generatiepact vervalt per de datum dat er een (deeltijd-) pensioenuitkering plaatsvindt.

Pensioen

Artikel 4

- 1. Bij gebruikmaking van het generatiepact is de Werkgever gehouden het Feitelijk Salaris aan de administrateur van de bedrijfstakregelingen Metaal en Techniek door te geven.
- 2. In geval van betaling van de pensioenpremie aan PMT, blijft de Werkgever het recht houden de gebruikelijke inhouding van het Oorspronkelijk Salaris voort te zetten.

Opgave aan de administrateur bedrijfstakregelingen Metaal en Techniek

Artikel 5

- 1. De Werkgever geeft het Feitelijke Salaris met de cao-verhogingen van artikel 41 CAO, en de gebruikelijke grondslag gevende elementen door aan de administrateur van de bedrijfstakregelingen Metaal en Techniek.
- 2. De administrateur zal vervolgens dat Feitelijke Salaris met de bijbehorende gebruikelijke elementen omzetten naar een 100% salaris welk 100% salaris de grondslag vormt voor de hoogte van de pensioenpremie en de opbouw van pensioen.

Vergoedingen

Artikel 6

1. Bij gebruikmaking van het generatiepact geldt dat tijd voor tijd wordt vergoed waarbij bepalend is het percentage van de Oorspronkelijke Arbeidsduur.
Voorbeeld: De opbouw van de vakantiedag wordt gebaseerd op 80%.
2. Bij gebruikmaking van het generatiepact geldt dat geld voor geld wordt vergoed waarbij bepalend is het percentage van het Oorspronkelijke Salaris.
Voorbeeld: de vakantiebijslag wordt bij gebruikmaking van het generatiepact berekend over 90% van het Oorspronkelijke Salaris.
3. Bij gebruikmaking van het generatiepact en er sprake is van tijd voor geld (overwerk), geldt het volgende:
 - Met wederzijdse toestemming kan werknemer werken op de (vaste) vrije dag die door het generatiepact is ontstaan. Deze uren worden d.m.v. tijd-voor-tijd zonder toeslag vergoed waarbij werkgever werknemer in de gelegenheid stelt deze uren binnen 2 weken op een andere dag op te nemen.
 - Overuren op andere dagen dan de (vaste) vrije dag die door het generatiepact is ontstaan, worden tegen het oorspronkelijke uurloon maal de overwerktoeslag volgens artikel 42 van de CAO uitbetaald.

Voorbeeld berekening overuren:

- *Een werknemer verdient € 2000- bruto (uurloon € 12,31 bruto). Door gebruik te maken van het generatiepact is zijn loon € 1800- bruto.*
 - *Werknemer maakt gebruik van het generatiepact en heeft hierdoor op woensdag zijn vaste vrije (generatiepact) dag. Werkgever vraagt bij uitzondering of werknemer op woensdag X kan invallen. Werknemer gaat hiermee akkoord. Werkgever en werknemer plannen de week eraan dat werknemer op dinsdag en woensdag vrij is.*
 - *Dezelfde werknemer werkt op een dinsdag 3 uur over.
Hij krijgt dan $2 \text{ uur} \times € 12,31 \times 130\% = € 32,00$ uitgekeerd plus $1 \text{ uur} \times 12,31 \times 150\% = € 18,47$. Totaal wordt er voor deze 3 overuren € 50,47 bruto uitgekeerd.*
4. Voor vakantiedagen geldt dat dagen (uren) blijven dagen (uren), en opgebouwde en op te bouwen vakantiedagen worden uitbetaald, indien en voor zover van toepassing, tegen het uurtarief van het Oorspronkelijke Salaris verhoogd met de CAO-verhogingen van artikel 41 en/of eventueel indien van toepassing artikel 34 (salaristabellen) na gebruikmaking van het generatiepact.

Overige

Artikel 7

In geval van tijdens gebruikmaking van het generatiepact de Werknemer arbeidsongeschikt raakt, zal de pensioenopbouw na twee jaar arbeidsongeschiktheid of na afloop van de doorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid premievrij plaatsvinden gebaseerd op 100% van het salaris als bedoelt in artikel 5 lid 2.

Looptijd

Artikel 8

1. Dit reglement treedt in werking op 1 oktober 2024 en eindigt op 1 januari 2027.
2. Gebruikmaking van het generatiepact tijdens de looptijd van dit reglement blijft in stand ook na afloop van dit reglement totdat het eindigt als bedoeld in artikel 3 lid 4 hiervoor bedoeld of door overlijden van de Werknemer of in overleg met de werkgever en werknemer. De regels

van dit reglement blijven in dat geval onverkort van toepassing tot het moment van eindiging als in de voorgaande zin bedoeld.

BIJLAGE 1B

AANVULLING ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE DEELNAME GENERATIEPACT UWT

De ondergetekenden:

1. Werkgever, gevestigd aan te ,
verder te noemen werkgever,

en

2. Werknemer, wonende aan te ,
verder te noemen werknemer,

in aanmerking nemende dat:

Werknemer sinds op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam is voor gemiddeld uur per week met een maandsalaris van € bruto. Dit huidige maandsalaris is het Oorspronkelijke Salaris.

Werkgever en werknemer hebben besloten om deel te nemen aan het generatiepact zoals omschreven in de CAO UWT. Dit houdt in dat werknemer 80% gaat werken, 90% van het Oorspronkelijke Salaris betaald krijgt en er 100% pensioenpremie wordt betaald.

Werkgever en werknemer verklaren hiermee dat zij op (datum) te het volgende in aanvulling op de bestaande arbeidsovereenkomst van (datum) zijn overeengekomen:

- Werknemer zal per (datum) werkzaam zijn voor gemiddeld uur per week;
- Het salaris van de werknemer voor dat aantal overeengekomen uren zal € bruto bedragen per maand, zijnde 90% van het Oorspronkelijke Salaris.
- Werkgever zal aan de uitvoerder van de pensioenregeling het Oorspronkelijke Salaris opgeven.
- Het verlof van werknemer wordt vanaf ingangsdatum naar rato aangepast.
- Seniorenverlofdagen komen vanaf ingangsdatum te vervallen.
- Alle overige arbeidsvoorwaarden blijven onverkort van kracht onder toepassing van het Reglement Generatiepact die aan deze Aanvulling is gehecht.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

Plaats
Datum

Voor akkoord werkgever

Voor akkoord werknemer

BIJLAGE 2 NACHTDIENSTEN

Aanvullende afspraken behoren bij de cao van UWT

Betreft: Nachtdiensten

UWT BV, Waalhaven W.z. 60, 3089 KR Rotterdam verder te noemen UWT en de vertegenwoordiger van de vakvereniging FNV, Hertogswetering 159, te 3543 AS Utrecht, verder te noemen de vakvereniging, en de Ondernemingsraad van UWT, verder te noemen OR, hebben op 18 oktober 2018 een overeenkomst bereikt over de hiernavolgende aanvulling op de CAO UWT. Deze wijzigingen zijn van toepassing op alle medewerkers van UWT.

1. Periode

Voor de regeling omtrent de nachtdiensten geldt een periode van 1 januari 2019 tot 1 oktober 2019. Aan deze afspraken kunnen geen rechten worden ontleend worden voor een eventueel vervolgtraject.

2. Deelnemers

Alle deelnemers zullen persoonlijk op de hoogte gesteld worden van de afspraken. Uitgesloten zijn 55+ ers en medewerkers jonger dan 18 jaar, mits op vrijwillige basis.

3. Rooster

Het te werken rooster voor de medewerkers die deelnemen aan de nachtdienst zal er als volgt uitzien:

Week 1	ma- t/m vrij	06.00 uur	-	14.00 uur	30 minuten pauze
Week 2	ma- t/m vrij	14.00 uur	-	22.00 uur	30 minuten pauze
Week 3	ma- t/m do	06.00 uur	-	14.00 uur	30 minuten pauze
	vrijdag	22.00 uur	-	4.00 uur	30 minuten pauze
Week 4	ma- t/m vrij	14.00 uur	-	22.00 uur	30 minuten pauze
Week 5	ma- t/m vrij	06.00 uur	-	14.00 uur	30 minuten pauze
Week 6	ma- t/m do	22.00 uur	-	6.00 uur	30 minuten pauze
	vrijdag	Roostervrij (*)			

- Het recht op roostervrije uren op de vrijdag in week 6 wordt naar rato opgebouwd al naar gelang er nachturen gewerkt zijn in deze week. Bij 30 nachturen (4 dagen) heeft men recht op 7,5 roostervrije uren. Bij minder gewerkte nachturen zal het aantal roostervrije uren naar rato worden opgebouwd.*

4. Vergoeding

Voor de daadwerkelijk gemaakte uren tussen 22.00 uur tot 6.00 uur zal een nachtdiensttoeslag betaald worden van 35% over het basisuurloon. De te werken uren in de nachtdienst op vrijdag in week 3 zullen zijn van 22.00 uur tot 4.00 uur, de 2 roostervrije uren zullen vergoed worden met het geldende basis uurloon plus ploegentoeslag. De te betalen nachtdiensttoeslag van 35% wordt niet meegenomen in de vakantiegeldgrondslag, maar wel in de pensioengrondslag. Werkgever zal de pensioenpremie over de nachtdiensttoeslag welke wordt opgenomen in de pensioengrondslag voor zijn rekening nemen. De nachtdiensttoeslag wordt niet uitbetaald bij

afwezigheid (ziekte – verlof). De nachtdiensttoeslag wordt ontvangen naast de structurele tweeploegendiensttoeslag van 14%

5. Overwerk / Feestdagen

Voor vergoeding, verplichting en afspraken rondom overwerk en feestdagen verwijzen wij naar artikel 21, artikel 23 en artikel 42 van de cao van UWT.

6. Welzijn

Voor alle medewerkers die nachtdiensten maken zal een voorlichting gegeven worden door een specialist op dit onderwerp. Ook worden medewerkers in staat gesteld om zich Preventief Medisch te laten onderzoeken (PMO).

Tijdens elke nachtdienst zal er een gediplomeerde BHV-er aanwezig zijn.

7. Verlof

Voor het aanvragen van verlof tijdens de nachtdienst verwijzen wij naar artikel 54 van de cao. Het verlof is pas goedgekeurd als het door verantwoordelijke leidinggevende is afgetekend.

Het verdient de voorkeur dat bij verlof zelf gezorgd wordt voor een vervanger door middel van ruilen met een collega. Ook voor het ruilen van een (nacht)dienst dient er toestemming te zijn van verantwoordelijke leidinggevende.

8. Verplichting

Wanneer door ziekte en/of van een medewerker tijdens een nachtdienst geen vervanging op vrijwillige basis kan worden gevonden kan er door de verantwoordelijke leidinggevende iemand verplicht worden een nachtdienst te werken. Hierbij wordt vanzelfsprekend rekening gehouden met de Arbeidstijdenwet.

De overige bestaande regelingen, als vermeld in de cao UWT blijven onverkort gehandhaafd.

Aldus in drievoud opgemaakt en ondertekend te Rotterdam, 18 oktober 2018.

UWT B.V.

FNV

Ondernemingsraad UWT

162,5 uur per maand (37,5 u p/w)										
per 1 februari 2025										
Functiegroep	A/2	B/3	C/4	D/5	E/6	F/7	G/8	H/9	I/10	J/11
Functie jaren										
0	2.285	2.535	2.639	2.694	2.777	2.921	3.161	3.427	3.752	4.143
1	2.331	2.569	2.676	2.731	2.818	2.979	3.207	3.499	3.825	4.251
2	2.355	2.603	2.709	2.763	2.861	3.012	3.250	3.571	3.899	4.362
3	2.475	2.681	2.742	2.790	2.904	3.056	3.293	3.648	3.972	4.450
4	2.561	2.707	2.763	2.831	2.948	3.098	3.337	3.723	4.059	4.533
5	2.580	2.725	2.784	2.857	2.996	3.144	3.381	3.789	4.139	4.625
6	2.607	2.741	2.804	2.886	3.047	3.208	3.447	3.867	4.222	4.712
7		2.768	2.823	2.912	3.095	3.275	3.518	3.943	4.303	4.796
8		2.795	2.849	2.942	3.148	3.338	3.592	4.015	4.380	4.886
9		2.823	2.877	2.965	3.196	3.403	3.658	4.088	4.462	4.977
10		2.851	2.907	3.010	3.246	3.468	3.726	4.162	4.541	5.065
11		2.881	2.944	3.053	3.338	3.535	3.792	4.235	4.625	5.153
12		2.919	2.980	3.090	3.380	3.578	3.866	4.307	4.704	5.243
13			3.016	3.126	3.423	3.635	3.938	4.380	4.777	5.344
14			3.052	3.162	3.466	3.697	4.011	4.452	4.849	5.444
15			3.084	3.196	3.509	3.758	4.084	4.524	4.920	5.547
16				3.228	3.538	3.820	4.147	4.596	4.993	5.634
17								4.669	5.065	5.721
18									5.137	5.808

SALARISTABEL UWT										
162,5 uur per maand (37,5 u p/w)										
per 1 januari 2026										
Funcatiegroep	A/2	B/3	C/4	D/5	E/6	F/7	G/8	H/9	I/10	J/11
Funciejaren										
0	2.325	2.580	2.685	2.741	2.826	2.972	3.216	3.487	3.818	4.216
1	2.371	2.614	2.723	2.779	2.867	3.031	3.263	3.560	3.892	4.326
2	2.397	2.649	2.756	2.811	2.911	3.065	3.307	3.634	3.968	4.438
3	2.519	2.728	2.790	2.839	2.954	3.109	3.351	3.712	4.042	4.527
4	2.606	2.755	2.811	2.881	3.000	3.152	3.395	3.789	4.130	4.612
5	2.626	2.772	2.833	2.907	3.048	3.199	3.441	3.855	4.211	4.706
6	2.653	2.789	2.853	2.936	3.100	3.264	3.507	3.935	4.295	4.795
7		2.817	2.872	2.963	3.149	3.332	3.579	4.012	4.379	4.880
8		2.844	2.898	2.993	3.203	3.396	3.655	4.085	4.457	4.971
9		2.872	2.927	3.017	3.252	3.462	3.722	4.159	4.540	5.064
10		2.901	2.958	3.062	3.302	3.529	3.791	4.235	4.621	5.154
11		2.931	2.996	3.107	3.396	3.597	3.858	4.309	4.706	5.243
12		2.970	3.032	3.144	3.439	3.641	3.934	4.382	4.786	5.334
13			3.069	3.181	3.483	3.699	4.007	4.457	4.860	5.438
14			3.105	3.217	3.527	3.762	4.081	4.530	4.933	5.540
15			3.138	3.251	3.570	3.824	4.155	4.603	5.006	5.644
16				3.284	3.599	3.887	4.220	4.676	5.081	5.733
17								4.751	5.154	5.821
18									5.227	5.909

SALARISTABEL UWT										
164,67 uur per maand (38 u p/w)										
per 1 februari 2025										
Funcatiegroep	A/2	B/3	C/4	D/5	E/6	F/7	G/8	H/9	I/10	J/11
Funcatiejaren										
0	2.315	2.570	2.675	2.730	2.817	2.960	3.203	3.473	3.803	4.198
1	2.357	2.603	2.712	2.767	2.859	3.018	3.249	3.546	3.877	4.308
2	2.387	2.638	2.745	2.800	2.903	3.052	3.293	3.619	3.951	4.420
3	2.509	2.717	2.778	2.829	2.946	3.095	3.337	3.697	4.026	4.509
4	2.596	2.743	2.800	2.870	2.992	3.140	3.381	3.773	4.114	4.593
5	2.615	2.761	2.821	2.896	3.042	3.184	3.426	3.840	4.194	4.687
6	2.643	2.777	2.841	2.924	3.094	3.251	3.493	3.919	4.277	4.774
7		2.805	2.860	2.951	3.144	3.318	3.565	3.995	4.360	4.861
8		2.833	2.887	2.980	3.198	3.383	3.640	4.068	4.438	4.951
9		2.860	2.916	3.005	3.248	3.448	3.707	4.143	4.521	5.044
10		2.890	2.945	3.051	3.300	3.514	3.775	4.218	4.602	5.132
11		2.919	2.984	3.094	3.394	3.582	3.841	4.292	4.687	5.221
12		2.959	3.020	3.131	3.436	3.627	3.918	4.365	4.765	5.313
13			3.057	3.167	3.480	3.684	3.991	4.438	4.840	5.415
14			3.093	3.204	3.524	3.747	4.064	4.511	4.913	5.518
15			3.125	3.238	3.568	3.808	4.139	4.585	4.986	5.622
16				3.271	3.597	3.871	4.203	4.658	5.059	5.708
17								4.731	5.132	5.796
18									5.207	5.884

SALARISTABEL UWT										
164,67 uur per maand (38 u p/w)										
per 1 januari 2026										
Functiegroep	A/2	B/3	C/4	D/5	E/6	F/7	G/8	H/9	I/10	J/11
Functie jaren										
0	2.356	2.615	2.722	2.777	2.867	3.012	3.259	3.534	3.869	4.271
1	2.399	2.649	2.760	2.815	2.909	3.071	3.306	3.608	3.945	4.384
2	2.429	2.684	2.793	2.849	2.953	3.105	3.351	3.683	4.021	4.497
3	2.552	2.765	2.827	2.878	2.998	3.149	3.395	3.762	4.096	4.588
4	2.642	2.791	2.849	2.920	3.044	3.195	3.441	3.839	4.186	4.674
5	2.660	2.809	2.871	2.946	3.095	3.240	3.486	3.907	4.268	4.769
6	2.689	2.825	2.891	2.975	3.148	3.308	3.554	3.988	4.352	4.858
7		2.854	2.910	3.003	3.199	3.376	3.627	4.065	4.437	4.946
8		2.882	2.938	3.032	3.254	3.442	3.704	4.139	4.516	5.038
9		2.910	2.967	3.057	3.305	3.509	3.772	4.216	4.601	5.133
10		2.940	2.997	3.104	3.358	3.576	3.842	4.292	4.682	5.222
11		2.970	3.036	3.148	3.453	3.645	3.908	4.367	4.769	5.313
12		3.011	3.072	3.186	3.496	3.690	3.987	4.442	4.849	5.406
13			3.110	3.222	3.541	3.748	4.061	4.516	4.925	5.510
14			3.147	3.260	3.585	3.813	4.135	4.590	4.999	5.614
15			3.180	3.294	3.631	3.874	4.211	4.665	5.073	5.720
16				3.328	3.660	3.939	4.276	4.739	5.148	5.808
17								4.814	5.222	5.898
18									5.298	5.987

SALARISTABEL UWT										
173,33 uur per maand (40u p/w)										
per 1 februari 2025										
Funcatiegroep	A/2	B/3	C/4	D/5	E/6	F/7	G/8	H/9	I/10	J/11
Funcatiejaren										
0	2.437	2.705	2.815	2.873	2.966	3.115	3.372	3.655	4.002	4.420
1	2.400	2.740	2.855	2.912	3.010	3.177	3.420	3.732	4.080	4.535
2	2.513	2.777	2.890	2.948	3.056	3.213	3.467	3.810	4.160	4.651
3	2.640	2.860	2.924	2.977	3.101	3.259	3.513	3.891	4.238	4.746
4	2.734	2.887	2.948	3.020	3.150	3.305	3.559	3.971	4.329	4.835
5	2.753	2.906	2.969	3.048	3.202	3.353	3.607	4.042	4.415	4.933
6	2.781	2.923	2.991	3.079	3.258	3.422	3.678	4.125	4.503	5.026
7		2.953	3.011	3.106	3.310	3.493	3.753	4.205	4.590	5.116
8		2.981	3.038	3.137	3.367	3.560	3.831	4.282	4.671	5.212
9		3.011	3.069	3.163	3.419	3.629	3.902	4.360	4.759	5.309
10		3.042	3.100	3.210	3.473	3.699	3.975	4.440	4.844	5.402
11		3.073	3.140	3.258	3.572	3.772	4.043	4.518	4.933	5.497
12		3.114	3.178	3.296	3.617	3.818	4.124	4.594	5.017	5.592
13			3.217	3.334	3.664	3.877	4.200	4.671	5.095	5.700
14			3.255	3.373	3.710	3.944	4.277	4.748	5.172	5.808
15			3.290	3.407	3.756	4.008	4.357	4.825	5.249	5.917
16				3.443	3.787	4.074	4.423	4.903	5.326	6.010
17								4.980	5.402	6.101
18									5.479	6.194

SALARISTABEL UWT										
173,33 uur per maand (40u p/w)										
per 1 januari 2026										
Funcatiegroep	A/2	B/3	C/4	D/5	E/6	F/7	G/8	H/9	I/10	J/11
Funciejaren										
0	2.480	2.752	2.864	2.924	3.018	3.170	3.431	3.719	4.072	4.497
1	2.442	2.788	2.905	2.963	3.062	3.233	3.480	3.797	4.152	4.614
2	2.557	2.825	2.940	2.999	3.109	3.269	3.528	3.877	4.232	4.733
3	2.687	2.910	2.975	3.030	3.156	3.316	3.574	3.959	4.312	4.829
4	2.781	2.938	2.999	3.072	3.205	3.362	3.621	4.041	4.405	4.919
5	2.801	2.956	3.021	3.101	3.258	3.412	3.670	4.113	4.492	5.019
6	2.829	2.974	3.043	3.133	3.315	3.482	3.742	4.197	4.582	5.114
7		3.004	3.064	3.161	3.367	3.554	3.819	4.279	4.670	5.206
8		3.033	3.091	3.192	3.425	3.622	3.898	4.357	4.753	5.303
9		3.064	3.123	3.219	3.478	3.693	3.970	4.437	4.843	5.402
10		3.095	3.154	3.267	3.534	3.763	4.045	4.517	4.928	5.497
11		3.127	3.195	3.315	3.635	3.838	4.114	4.597	5.019	5.593
12		3.168	3.234	3.354	3.680	3.884	4.196	4.675	5.105	5.690
13			3.273	3.393	3.728	3.945	4.274	4.753	5.184	5.799
14			3.312	3.432	3.775	4.013	4.352	4.831	5.262	5.909
15			3.347	3.467	3.821	4.079	4.433	4.909	5.341	6.020
16				3.504	3.853	4.145	4.501	4.989	5.419	6.115
17								5.067	5.497	6.208
18									5.575	6.303

		
Instructie	Veiligheidshandboek	UWT-I00
Datum	Oktober 2015	Versie: 1.6



Veiligheidshandboek

United Waalhaven

Terminals

		
Instructie	Veiligheidshandboek	UWT-I00
Datum	Oktober 2015	Versie: 1.6

Inleiding

Dit handboek vormt een essentieel onderdeel in het veiligheidsbeleid van United Waalhaven Terminals (UWT) en heeft tot doel een handleiding aan te reiken waarin de belangrijkste algemene bedrijfsregels en veiligheidsregels van UWT zijn vastgelegd.

Het veiligheidshandboek maakt onderdeel uit van het veiligheidsbeheerssysteem en bestaat uit veiligheidsvoorschriften en gedragsregels die bijdragen tot het veilig uitvoeren van werkzaamheden en het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Dit veiligheidshandboek is onlosmakelijk verbonden aan de veiligheidsinstructie. Deze instructies zijn modulair opgebouwd en geven een helder en concreet beeld van de veiligheidsvoorschriften en gedragregels per taak.

Iedere medewerker van United Waalhaven Terminals wordt geacht de voorschriften en richtlijnen in dit handboek strikt na te leven. In geval van problemen en/ of calamiteiten fungeert het handboek als naslagwerk, waardoor u direct en juist kunt handelen. De leidinggevenden zien toe op de naleving van de regels gesteld in het veiligheidshandboek.

De directie staat altijd open voor aanvullingen en/of verbeteringen met betrekking tot de inhoud van het handboek. Indien zich wijzigingen voordoen in de voorschriften en richtlijnen, dan worden deze schriftelijk kenbaar gemaakt in de vorm van een nieuwe uitgave van dit handboek.

Dit handboek wordt ieder jaar gereviseerd en indien noodzakelijk aangepast.

		
Instructie	Veiligheidshandboek	UWT-I00
Datum	Oktober 2015	Versie: 1.6

1. Algemene regels en voorschriften

1.1 Algemene regels

Alle medewerkers van United Waalhaven Terminals zijn verplicht:

- Zich voor aanvang van hun werkzaamheden te overtuigen van de veilige werkomgeving.
- Bij opgemerkte gevaren voor de veiligheid en gezondheid direct die actie te ondernemen om een ongeval te voorkomen en dit daarna te melden bij de leidinggevende.
- Machines, gereedschappen en hulpmiddelen op de daarvoor bestemde wijze te gebruiken.
- Aangebrachte beveiligingen intact te laten en te gebruiken.
- Betreden van het terminal terrein dient te gebeuren via de voetpaden.
- Het is verboden om door de stacks te lopen.
- Voetgangers moeten voorrang verlenen aan alle voertuigen op terminal.
- Het is niet toegestaan om onder een last/container door te lopen als deze wordt opgetild door de kraan of heftruck.
- Aan het einde van de werkdag het materiaal schoon te maken en op de juiste wijze op de daarvoor bestemde plaats op te bergen.
- Defecten aan machines, gereedschappen, hulpmiddelen en overig materieel direct te melden bij de leidinggevende.
- Eet-, kleed-, waslokalen en toiletten schoon en in nette staat te houden.
- Gebruik te maken van verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen en bedrijfskleding.
- Werkplekken/ machines ordelijk en toegankelijk te houden.
- Nooduitgangen en vluchtwegen vrij te houden van obstakels.
- Brandbestrijdingsmiddelen op hun plaats te laten, vrij te houden van obstakels en gebruik te melden bij de leidinggevende.
- Afvalmateriaal te verzamelen, indien nodig te sorteren en op te slaan respectievelijk te verpakken op de voorgeschreven wijze.
- Olie- en vetvlekken op de werkvloer (werkplaats) zo snel mogelijk te verwijderen.
- onveilige handelingen / situaties te voorkomen.
- Bij een ongeval of verwonding (hoe klein ook) deze direct te laten behandelen door een bedrijfshulpverlener of (huis)arts.
- Mee te werken, respectievelijk deel te nemen aan individuele en collectieve voorlichting en instructie.

1.2 Verbodsbepalingen

Het is verboden:

- Te starten met werkzaamheden zonder dat men zich heeft overtuigd van de veiligheid en noodzakelijke veiligheidsmaatregelen zijn genomen.
- Alcohol, alcoholhoudende dranken, drugs en medicijnen welke het

reactievermogen beïnvloeden, op de werklocatie te brengen of daar te gebruiken c.q. het onder invloed van genoemde producten betreden van de werklocatie.

- Het vertonen van agressief/gewelddadig gedrag (fysiek en/of verbaal).
- Het discrimineren van personen op basis van huidskleur, religie, plaats, seksuele geaardheid, opleidingsniveau en geslacht.

1.3 Verantwoordelijkheden en bevoegdheden

Het veiligheidshandboek gaat uit van verschillende verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Deze verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn de basis voor een veilige werkomgeving. Iedere medewerker dient op de hoogte te zijn van zijn/haar geldende verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

General Manager

- Beheren en opmaken van het veiligheidsbeleid
- Zich op de hoogte houden van relevante wet- en regelgeving
- Analyseren van ongevallen en incidenten
- Goedkeuren van documenten
- Opvolgen wet- en regelgeving
- Veiligheid(aspecten) in de directievergadering te bespreken
- Opstellen/ bijstellen van verantwoordelijkheden en bevoegdheden

Leidinggevende

- Beheren en opmaken van een veiligheidshandboek en instructies
- Zich op de hoogte houden van relevante wet- en regelgeving
- Jaarlijkse oefening van de noodprocedures
- Beheren van ongevallen en incidenten
- Beheer van documenten
- Beheren van het opleidingsprofiel met bijbehorende opleidingsplan
- Beheren en verstekken van de PBM (safety shop)
- Verslaggeving inzake veiligheid en milieu
- Coördinatie medische keuringen
- Begeleiding van externe inspectiediensten
- Directe leiding over de terminal
- Handhaving arbeidsreglement
- Beheer van het materiaal
- Onderhoud van materiaal
- Opvolgen keuring van materiaal
- Uitvoeren van interne technische controles
- Indienststelling van nieuw materiaal

Leidinggevende / Teamleider / Terminal Manager/ (meewerkend)

Voorman / Depot Coördinator/ Manager Depot en Manager Repair

- Naleven van de interne veiligheidsregels en algemene richtlijnen
- Melden van risico's
- Melden incidenten, ongevallen en schade
- Naleven arbeidsreglement

- Bijwonen van VGM bijeenkomsten
- Op de juiste wijze gebruikmaken van de ter beschikking gestelde PBM's
- Doorgeven informatie aan ondergeschikte
- Directe leiding over de ploeg
- Handhaving arbeidsreglement

Planner / Balie Medewerkers

- Naleven van de interne veiligheidsregels en algemene richtlijnen
- Melden van risico's
- Melden incidenten, ongevallen en schade
- Naleven arbeidsreglement
- Bijwonen van VGM bijeenkomsten
- Op de juiste wijze gebruikmaken van de ter beschikking gestelde PBM's

Terminal Medewerkers &

(Heftruck/ Terminal chauffeur/ Kraanmachinist)

Reparatie Medewerkers

(Estimator/ Monteur/ Cleaner)

- Naleven van de interne veiligheidsregels en algemene richtlijnen
- Melden van risico's
- Melden incidenten, ongevallen en schade
- Naleven arbeidsreglement
- Bijwonen van VGM bijeenkomsten
- Op de juiste wijze gebruikmaken van de ter beschikking gestelde PBM's

		
Instructie	Veiligheidshandboek	UWT-100
Datum	Oktober 2015	Versie: 1.6

2. Persoonlijke beschermingsmiddelen

Iedere medewerker is volgens de Arbeidsomstandighedenwet verplicht de beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en in goede staat te houden. Het dragen van veiligheidshelm, veiligheidsschoenen, werkhandschoenen en beschermende werkkleding is (afhankelijk van de te verrichten taken) dan ook **verplicht** op alle werklocaties.

In onderstaand schema is aangegeven voor welke taken/ functies, welke PBM verplicht zijn.

		Kraan meester	Cleaner	Terminal medewerker	Reparatie medewerker	Kantoor medewerker	BHV- team	Bezoekers/ Overige
Hoofdbescherming	6 punt veiligheidshelm	X						
Lichaams- bescherming	Signaalkleding	X	X	X	X	X	X	X
	Werkkleding	X	X	X	X		X	
	Doorwerkkleding		X					
	Overall (indien van toepassing brandwerende kleding)				X			
Handbescherming	Werkhandschoenen	X	X	X	X			
	Rubberen of plastic handschoenen						X	
Voetbescherming	Veiligheidsschoenen	X	X	X	X		X	
	Rubberen laarzen		X				X	
Adembescherming	Onafhankelijke adembescherming				X			
Gehoorbescherming	Oorpluggen (optioneel) >80 decibel				X			
Valbeveiliging	Valharnas							
Oog bescherming	Veiligheidsbril		X					

Iedere buiten medewerker in dienst bij United Waalhaven Terminals krijgt het standaard PBM pakket. Dit pakket bestaat uit:

- Signaalkleding (jas voorzien van UWT logo)
- Veiligheidsschoenen
- Kledingpakket

Kantoormedewerkers kunnen gebruik maken van signaalkleding voor algemeen gebruik.

Veiligheidshelmen zijn aanwezig op het terminal kantoor en zijn verplicht om te

dragen op de kade en onder de kraan.

Met ingang van 1 februari 2016 is een nieuwe kledingregeling van kracht (zie hiervoor de persoonlijk verstuurde brief dd 28 januari 2016). Voor de functies cleaner, estimator, monteur en overige functies is een apart kledingpakket samengesteld. Ook het budget kan per functie verschillen. Bij de leidinggevende ligt een overzicht van het kledingpakket dat voor uw functie geselecteerd is. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun PBM's en mogen alleen gedragen worden gedurende werktijden. Alle PBM's dienen op de juiste en concrete wijze worden onderhouden. Medewerkers zijn verplicht om de werkkleding gedurende werktijden te dragen.

2.1 Verplichte persoonlijke beschermingsmiddelen

Doormiddel van pictogrammen wordt aangegeven welke PBM's verplicht zijn gesteld. Tevens worden een aantal aanvullende PBM's verplicht gesteld in het bedrijfsnoodplan.



Voetbescherming

Het dragen van veiligheidsschoenen is verplicht.



Hoofdbescherming

Het dragen van een veiligheidshelm onder de kranen en op de kade is verplicht.



Signaalkleding

Het dragen van signaalkleding (jas/vest) is verplicht.



Handbescherming

Draag werkhandschoenen ter bescherming tegen scherpe delen. Bij het werken met agressieve stoffen, draag dan plastic of rubberen handschoenen.



Gehoorbescherming

Draag oorpluggen bij >80 decibel.



Valbescherming

Draag een valharnas bij werken op een onbeveiligde hoogte >2,5 meter.



Oogbescherming

Draag een veiligheidsbril tijdens cleaning werkzaamheden.



Lasbril

Draag een lasbril of laskap tijdens het lassen en branden.



Ademhalingsbescherming

Draag bij het vrijkomen van schadelijke gassen of dampen ademhalingsbescherming. (indien nodig met afzuiging)

2.3 Regels voor bezoekers

Bezoekers moeten op de terminal begeleid worden door een medewerker van UWT. De leidinggevende dient op de hoogte zijn van het aanwezige bezoek op de terminal.

Gedurende het bezoek is / zijn de bezoekers de verantwoordelijkheid van de medewerker. Voor de bezoekers gelden dezelfde veiligheidsregels als voor de medewerkers.

Bezoekers zijn verplicht om onder de kranen en op de kade een veiligheidshelm te dragen. Op de gehele terminal geldt dat het dragen van een signaalvestje verplicht is. Deze PBM's zijn beschikbaar in het UWT kantoor.

3. Training en bekwaamheid

United Waalhaven Terminals beseft dat een goede opleiding/training van haar medewerkers een bijdrage levert aan een veilige werkomgeving. Een aantal opleiding zijn verplicht gesteld.

- | | |
|-------------------------|--|
| • Bedrijf hulpverleners | BHV certificaat (verplicht) |
| • Heftruck chauffeurs | Heftruck certificaat (verplicht) |
| • Kraanmachinist | Opleiding tot kraanmachinist (wenselijk) |

Medewerkers zijn verplicht om de verplicht gestelde opleidingen te volgen. De leidinggevende is verantwoordelijk voor het plannen en bepalen wie een bepaalde opleiding moet volgen. De leidinggevende stelt vervangers aan bij vertrek van een werknemers om het opleidingsniveau te waarborgen. Uiteraard kunnen medewerkers een gewenste opleiding aanvragen bij de leidinggevende.

3.1 Instructie /Toolboxmeeting

Een toolbox-meeting is een periodieke bijeenkomst met als doel de arbeidsveiligheid in het dagelijks werk te bevorderen aan de hand van een specifiek onderwerp/ werkinstructie.

Zogenaamde toolboxmeeting is verplicht voor alle operationeel medewerkers en wordt minimaal 4 keer per jaar aangeboden. Deelname wordt geregistreerd.

4. Niet of beperkt toegankelijke gebieden

De volgende gebieden op de terminal zijn niet toegankelijk voor bezoekers of derden. Deze gebieden zijn beperkt toegankelijk voor medewerkers:

- De kade (onder de kranen)
- Computerruimte
- Telefooncentrale

Het personeel ziet toe dat er geen onbevoegden in de genoemde gebieden bevinden. Indien dit wel het geval is waarschuw direct de leidinggevende. Ook bij vermoeden direct de leidinggevende waarschuwen.

4.1 Regels voor bezoekers

Bezoek dient ten alle tijden te worden begeleid op de terminal door een medewerker. Deze medewerker is ten alle tijden verantwoordelijk voor de bezoekers. Op de terminal gelden dezelfde veiligheidsregels voor het bezoek als voor de medewerkers van UWT.

Algemeen

- Bezoek dient zich te legitimeren en een toegangspersmissie in te vullen.
- De leidinggevende dient op de hoogte te zijn van het aanwezige bezoek en hiervoor toestemming hebben gegeven.
- Het is niet toegestaan dat bezoek zich alleen op de terminal begeeft.

Specifiek

- Het bezoek moet de vereiste persoonlijke beschermingsmiddelen dragen (helm, signaalvestje).
- Roken op de terminal is niet toegestaan.
- Het bezoek moet de aanwijzingen van het personeel opvolgen.
- Het bezoek moet in de buurt van de begeleidende medewerker blijven.
- Het bezoek mag niet zonder toestemming van de Leidinggevende zich bevinden op de kranen, heftrucks of andere machines.
- Filmen, fotograferen of op een andere manier opnamen maken is niet toegestaan.

5. Bedrijfsverkeersreglement

Op de terminal gelden een aantal verkeersregels om de veiligheid op de terminal te waarborgen. Deze regels gelden voor alle weggebruikers op de UWT terminal.

- Het is verboden om zich zodanig te gedragen dat er een gevaar op de terminal ontstaat.
- Bestuurders van voertuigen zijn verplicht tot het dragen van een autogordel.
- Het is verboden om tijdens het besturen van een voertuig een mobiele telefoon vast te houden.
- Op het terrein geldt een maximumsnelheid van 15 km per uur.
- Verkeer uit stilstaande positie moet voorrang verlenen aan al het overige verkeer.
- In bepaalde situatie mogen terminal trekkers tegen het verkeer inrijden (situatie rondom het terminal kantoor).
- Al het verkeer dient ten alle tijden voorrang te verlenen aan heftrucks.
- Voetgangers moeten voorrang verlenen aan alle voertuigen op de terminal
- Parkeren van personenauto's is alleen toegestaan in gemarkeerde parkeerplekken. Alleen met specifieke toestemming van de leidinggevende kunnen voertuigen op een andere locatie worden geparkeerd.
- Verkeer dat achteruit rijdt moet altijd voorrang verlenen aan al het overige verkeer.
- Op de UWT terminal moeten voertuigen die deelnemen aan het verkeer, rijverlichting of gedimd groot licht voeren.
- Het is verboden om zich begeven onder de kraan op de kade.
- Het is niet toegestaan om onder een lading door te rijden.

5.1 Verkeersregels heftruck/ verkeer

- De heftruck die een stackstraat verlaat moet voorrang verlenen aan de andere voertuigen.
- De heftruck met lading in de spreader heeft altijd voorrang op een heftruck zonder lading, ook als hij achteruit rijdt.
- Indien een heftruck zonder lading over de terminal rijdt moet de spreader worden ingeschoven tot 20".
- Voor de kade geldt een beperkte toegang.
- Indien er op de kade wordt gereden dient er contact, middels de portofoon, te zijn met de kranen.
- Het is verboden om zich onder een lading welke in de kraan of heftruck hangt te begeven.
- Het is niet toegestaan om materialen, goederen of voertuigen op de kade achter te laten.
- Indien voertuigen zich op de kade begeven dient er middels de portofoon contact te zijn met de kranen.

6. Reglement voor werkplaatsen/ loodsen

Op de verschillende depots/ terminals zijn loodsen aanwezig. In deze loodsen worden algehele reparatie werkzaamheden aan zeecontainers uitgevoerd. In de loodsen gelden onderstaande algemene (veiligheid) regels. Specifieke risicovolle werkzaamheden worden beschreven in concrete werkinstructies.

- Zorg voor opgeruimde werkplaatsen en reparatieterrein.
- Het is verboden voor onbevoegden om in de werkplaatsen te komen.
- Zorg voor een schone opgeruimde werkplek na de werkzaamheden.
- Laat geen materiaal en gereedschap slingeren tijdens en na werkzaamheden.
- Verwijder geen veiligheidsvoorzieningen van gereedschap en/of machines.
- Olie, verf en andere gevaarlijke stoffen altijd direct opruimen.
- Afval dient gescheiden te worden ingezameld. Hierbij wordt onderscheidt gemaakt in hout, verfstoffen, kisten en overige (bouw)afval.
- Houd vluchtwegen en BHV-middelen vrij van obstakels.
- Het is verboden voor onbevoegde om machines, voertuigen en dergelijke te bedienen of te betreden.
- Alleen in het geval van nood mogen machines met behulp van de nood uitschakelaar worden stopgezet.
- Voor arbeid in de werkplaatsen gelden diverse werkinstructies zoals:
 - Lassen en branden.
 - Werken op hoogte.
 - Cleanen van containers.
 - Verven en spuiten van containers.
- Een gevaarlijke situatie moet direct worden gemarkeerd en gemeld aan de leidinggevende.
- Laat de gevaarlijke situatie niet onbeheerd achter.
- De gevaarlijke situatie moet schriftelijk worden vastgelegd.
- Verfopslag alleen in de centrale opslag locaties (containers), bijvullen zonder lekkage en boven de lekbak.
- Schragen welke voor de reparatiewerkzaamheden worden gebruikt moeten regelmatig worden gecontroleerd (algemene conditie/ lasbreuken, vervormingen, roestvorming etc.).
- Bij storm of zware weersomstandigheden mogen containers niet op schragen staan.

7. Inspecties en ongevallenregistratie

Werkplekinspecties zijn in het kader van veiligheid een belangrijk middel voor UWT om er voor te zorgen dat de regels worden nageleefd en om te tonen dat veiligheid prioriteit heeft binnen de organisatie.

Om een hoog niveau van veiligheid, gezondheid en milieubeheersing op de

werkplek te kunnen handhaven, is het essentieel dat de leidinggevende – als eerste verantwoordelijke – de werkplek regelmatig inspecteert.

Deze inspecties dienen minimaal eenmaal maand per werklocatie plaats te vinden. In de inspecties dient onder andere gelet te worden op:

- Risicovolle taken
- Naleving veiligheidsregels en -voorschriften inclusief gebruik collectieve en
- Persoonlijke beschermingsmiddelen
- Orde en netheid
- Gevaarlijke situaties en handelingen
- Omgaan met gevaarlijke of milieubelastende stoffen
- Status van BHV middelen (EHBO- koffer, brandblusapparatuur, e.d.)
- Status, veilig en juist gebruik van machines en gereedschap

Werkplekinspecties worden vastgelegd op een werkplekinspectieformulier (WPI-Formulier). Eventuele afwijkingen en bijpassende maatregelen worden geregistreerd. De veiligheidskundige maakt aan de hand van de inspectieformulieren een periodieke trendanalyse. Aan de hand van interne audit worden bevindingen teruggekoppeld naar de General Manager.

7.1 Ongevallenregistratie

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) verplicht UWT om een lijst bij te houden van arbeidsongevallen die hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie dagen. Daarnaast is er een meldingsplicht voor ernstige arbeidsongevallen. Er is sprake van een ernstig melding plichtig arbeidsongeval als een medewerker door het ongeluk blijvend geestelijk of lichamelijk letsel oploopt, in een ziekenhuis wordt opgenomen of overlijdt. Deze ongevallen moeten direct worden gemeld bij de Inspectie van SZW (Arbeidsinspectie). De General Manager is verantwoordelijk voor het melding bij de Inspectie van SZW.

UWT registreert alle naast alle ongevallen ook bijna ongevallen. Vanuit alle (bijna) ongevallen worden trendanalyses gemaakt en eventuele maatregelen genomen.

Iedere medewerker is verplicht al het mogelijke te doen om incidenten te voorkomen. Incidenten zijn onder andere:

- Ongeval met verzuim.
- Ongeval zonder verzuim.
- Gevaarlijke situatie (bijna ongeval bijvoorbeeld).
- Milieu incident.

Binnen 24 uur moet er een incidentenrapport worden ingevuld en worden

overgedragen aan de General Manager. Externen melden een incident direct aan de opdrachtgever of afdelingsleiding. De medewerker van UWT registreert de gegevens in het incidentenrapport.

Incidenten met letsel, ambulance of ziekenhuis-/doktersbezoek dienen direct gemeld te worden aan de Veiligheid- en Milieudeskundige.

8. Logboek mutaties

Dit veiligheidshandboek wordt jaarlijks gecontroleerd en indien nodig geactualiseerd. Onderstaand overzicht van de gemaakte mutaties

Datum	Medewerker	Aanpassingen	Akkoord

KLACHTENREGLEMENT HANDBOEK indeling functies in de Metaal & Techniek (CATS) ten behoeve van United Waalhaven Terminals BV in Rotterdam

1. De werknemer van UNITED WAALHAVEN TERMINALS BV (UWT) is voor wat betreft de functie ingedeeld volgens het meest actuele Handboek voor de indeling van functies in de bedrijfstak Metaal & Techniek (CATS-methode) en ontvangt schriftelijk een mededeling van de indeling in een functiegroep (lees: salarisgroep), de daarbij behorende functiebeschrijving, de functiematrix van de onderneming, de door UWT toe te passen salaristabel en deze klachtenregeling.
2. Indien een werknemer het niet eens is met de indeling van de functie volgens het Handboek Metaal & Techniek per 1 juni 2012 geeft betrokkene dit schriftelijk aan binnen vier weken waarop de brief is gedateerd, ter attentie van de eigen leidinggevende.
De leidinggevende reageert hierop binnen twee weken na ontvangst van de klacht.
3. Wanneer de klager geen overtuigende verklaring heeft gekregen en/of bevredigende oplossing is aangedragen door de leidinggevende, waardoor de klacht kan worden opgeheven, kan betrokkene een schriftelijk verzoek indienen bij de interne klachtencommissie van UWT, binnen een maand na het oordeel van de leidinggevende of het uitblijven van een relevant antwoord van de desbetreffende leidinggevende.
4. De klachtencommissie heeft tot taak het adviseren van de directie betreffende ingediende bezwaarschriften tegen de indeling met behulp van het Handboek Metaal & Techniek van de door een werknemer(ster) uitgeoefende functie waarin de werknemer(ster) werkzaam is.
Het behoort niet tot de taak van de interne UWT klachtencommissie nieuwe functiebeschrijvingen te maken en/of te beoordelen.
Het beoordelen van (herziene) functiebeschrijvingen is een taak van de externe functiewaarderingsdeskundige FME, die op verzoek van de Directie met het onderhoud en de toepassing van het Handboek voor de indeling van functies in de Metaal & Techniek binnen UWT is belast.
5. Voor de behandeling van schriftelijk ingediende klachten ter zake van een eventuele herziening van een functie-indeling met behulp van het Handboek voor de indeling van functies in de Metaal & Techniek dient de volgende procedure te worden gevolgd, nadat allereerst de punten 2 en 3 van dit reglement zijn afgewerkt.
 - A. Betrokkene dient een schriftelijk gemotiveerd verzoek tot herziening van de indeling van de eigen functie in bij de interne UWT klachtencommissie voor de indeling van functies M&T, per adres: de afdeling personeelszaken van UWT aan de Bunschotenweg in Rotterdam, nadat het bij punt 2 gevolgde overleg geen resultaat heeft

opgeleverd.

- B. Binnen twee weken na datum van indiening van de klacht dient de commissie de ontvangst schriftelijk bevestigen. De commissie zal binnen twee maanden na ontvangst van de klacht een advies aan de directie uitbrengen, waarna de directie (daarna)binnen een maand schriftelijk haar beslissing bekend maakt.
- C. De commissie hoort de indiener(ster) van de klacht, die zich kan laten bijstaan door een door hem/haar aan te wijzen derde uit de onderneming. De commissie hoort de betreffende chef. Daarnaast heeft de commissie de mogelijkheid anderen, waarvan de mening van belang kan zijn, te horen.
- D. Op basis van de verkregen informatie kan de klachtencommissie aan (via) de directie een (nieuwe of aangepaste) omschrijving van de functie laten opstellen, welke ter verificatie wordt voorgelegd aan de betrokken werknemer en de leidinggevende.
- E. Als de klager en de leidinggevende akkoord gaan met de functiebeschrijving wordt deze gewaardeerd door de externe functiewaarderingsdeskundige van UWT.
De externe functiewaarderingsdeskundige adviseert de directie hieromtrent, waarna de directie een voorgenomen besluit neemt en dit ter kennis brengt aan de interne klachtencommissie van UWT die het voorgenomen besluit toetst aan de inhoud en strekking van de klacht. De klachtencommissie beoordeelt dus niet het resultaat van de indeling van de functie door de functiewaarderingsdeskundige, maar adviseert derhalve of de klacht kan worden toegewezen of dient te worden afgewezen.
De klachtencommissie motiveert haar advies schriftelijk hieromtrent aan de directie.
- F. Het advies van de klachtencommissie wordt gericht aan de directie, die gehoord dit advies een eindbeslissing neemt.
- G. De directie deelt haar beslissing schriftelijk mee aan de klager, met een kopie aan de leidinggevende.
- H. In geval de directie niet conform het advies van de interne klachtencommissie besluit, zal de directie een schriftelijke toelichting geven aan de interne klachtencommissie van UWT.
- I. Tegen de beslissing van de directie is intern geen beroep c.q. verweer meer mogelijk.
- J. Indien naar de mening van de werknemer de genoemde (interne) klachtenprocedure niet tot een voor hem/haar bevredigende oplossing leidt, kan hij/zij, indien betrokkene lid is van een Vakvereniging zich wenden tot de bedoelde Vakvereniging. In een dergelijk geval zal een functiewaarderingsdeskundige van de Vakvereniging tezamen met een functiewaarderingsdeskundige van FME-CWM de klacht nader onderzoeken. Op basis van het door hen ingestelde onderzoek zullen deze deskundigen een bindende uitspraak doen die aan de Directie schriftelijk wordt bevestigd. De Directie zal betrokken werknemer hiervan schriftelijk op de hoogte stellen. Indien bedoelde bindende uitspraak leidt tot een hogere indeling van de functie in een (functie-)of salarisgroep zal een eventuele nabetaling plaats dienen te vinden vanaf het moment waarop de klacht schriftelijk bij de leidinggevende werd ingediend. Zie hiervoor artikel 2 van dit reglement.

Indien betrokkene geen lid is van een Vakvereniging, kan hij/zij zich tot de Directie en/of Personeelszaken wenden met het verzoek deze voor te leggen aan de FME. De procedure, die dan wordt gevolgd is dezelfde als wanneer betrokkene wel lid is van een Vakvereniging met uitzondering van het feit, dat de klacht uitsluitend wordt behandeld door twee deskundigen van de FME. Ook de uitspraak van deze twee deskundigen is bindend voor de Directie waarna dezelfde procedure wordt gevolgd als reeds is verwoord.

- K. Bij de invoering van het Handboek voor de indeling van functies in de Metaal & Techniek geldt bij UWT de volgende regeling. Indien het verzoek tot herziening van de functie-indeling, welke vóór 1 augustus 2012 bij de interne klachtencommissie UWT is ingediend, leidt tot een indeling in een hogere functiegroep, zal de indeling met terugwerkende kracht tot de datum van invoering van het Handboek voor de indeling van functies in de Metaal & Techniek binnen UWT plaatsvinden: te weten: 1 juni 2012. Klachten kunnen dus uitsluitend in de maanden juni 2012 en juli 2012 worden ingediend bij de Klachtencommissie.

Bij het onderhoud van het functiegebouw van UWT (dus na de maand juli 2012) geldt de volgende regeling. Verzoeken die op en/of na 1 augustus 2012 worden ingediend en leiden tot herziening van de functie-indeling zullen, met terugwerkende kracht, tot de datum waarop het schriftelijk verzoek tot herziening bij de leidinggevende werd ingediend, worden toegepast.

Werkwijze Klachtencommissie United Waalhaven Terminals

1. De klachtencommissie UWT bestaat uit tenminste vier leden. Twee leden worden aangewezen door de directie; de andere twee leden door de OR. Voorts kan met instemming van de directie en de ondernemingsraad een onafhankelijke procesbegeleider/deskundige van FME worden aangewezen die zorgdraagt voor een objectieve procesgang in de klachtencommissie UWT en de administratieve zaken aangaande de klachtenbehandeling behartigd. Lid van de commissie kunnen zijn werknemer(ster)s van UWT die op de dag van de benoeming ten minste één jaar onafgebroken in vaste dienst van de onderneming zijn.
2. De zittingsduur van de klachtencommissie loopt parallel aan de zittingsduur van de ondernemingsraad. Een aftredend lid is terstond opnieuw te benoemen. Degene door wie het aftredende lid was aangewezen zal zorgdragen voor de aanwijzing van een nieuw lid van de klachtencommissie van UWT. Tussentijds kan een lid van de klachtencommissie worden vervangen, indien degene die het lid heeft aangewezen dan wel het lid zelf, daartoe

de wens te kennen geeft.

3. Wanneer een lid van de klachtencommissie (in)direct betrokken is bij de uitslag van de te behandelen functie(s) zal deze tijdens de behandeling van deze functie(s) de vergadering niet bijwonen.
4. Indien geen unaniem advies kan worden uitgebracht zullen de verschillende meningen van de leden der klachtencommissie, met de daaraan ten grondslag liggende overwegingen, in het advies aan de directie tot uiting worden gebracht, onder waarborging van de anonimiteit.
5. De leden van de commissie zijn gehouden alle aan hen verstrekte informatie als strikt vertrouwelijk te behandelen.
6. De commissie stelt jaarlijks een cijfermatige anonieme rapportage op betreffende behandelde klachten en adviezen ten behoeve van de directie en de OR.

Rotterdam, 16 mei 2012

De Directie van United Waalhaven Terminals BV

:.....

FNV Bondgenoten:

:.....

De Ondernemingsraad van United Waalhaven Terminals BV :

Artikel 7:655 BW

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
 - A.** naam en woonplaats van partijen;
 - B.** de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - C.** de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - D.** het tijdstip van indiensttreding;
 - E.** indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - F.** de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
 - G.** de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
 - H.** het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
 - I.** de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
 - J.** of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - K.** indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
 - L.** de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
 - M.** of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.
2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Wijziging in de gegevens wordt binnen

een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaans op minder dan drie dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de schriftelijke opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
8. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

Artikel 7:626 BW

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het loon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag aanspraak heeft, tenzij zich ten opzichte van de vorige voldoening in geen van deze bedragen een wijziging heeft voorgedaan.
2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, alsmede de overeengekomen arbeidsduur.
3. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 668a BW

Vanaf de dag dat tussen
dezelfde partijen: 1.

- A. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- B. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

3. Lid 1 onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:672 BW

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
A korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
B vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
C tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden; D vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

**WET FLEXIBILITEIT EN
ZEKERHEID ["FLEXWET"]**

Art. XXI.

Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Artikel 7:661 BW

1. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.

2. Afwijking van lid 1 en van artikel 170 lid 3 van Boek 6 ten nadele van de werknemer is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de werknemer te dier zake verzekerd is.

Artikel 7:642 BW

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Wet Arbeid en Zorg

Art. 3:1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- 1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- 2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
- 3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
- 4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekengeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

Art. 3:3. Meldingsverplichting

- 1. De vrouwelijke werknemer meldt aan de werkgever:
 - a. de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk drie weken vóór die dag;
 - b. haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling.
- 2. De werknemer meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof in verband met adoptie zo mogelijk uiterlijk drie weken vóór de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.

Artikel 7:674 BW

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.