

CAO

1 JANUARI 2021 - 31 DECEMBER 2024



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING

HOOFDLIJNEN SOCIAAL BELEID	6
---	---

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN	7
----------------------------------	---

Artikel 1 Definities	7
Artikel 2 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	8
Artikel 3 Vaststelling van het loon en de arbeidsvoorwaarden	8
Artikel 4 Afwijkende regelingen	9
Artikel 5 Aanvullingen en wijzigingen van het loon en de arbeidsvoorwaarden	9
Artikel 6 Inkomensontwikkeling	9
Artikel 7 Prijsindexering	10
Artikel 8 Verplichtingen van de werkgever	10
Artikel 9 Fusies en reorganisaties	10
Artikel 10 Verplichtingen van de medewerkers	10
Artikel 11 Verbod op nevenactiviteiten	10

HOOFDSTUK II

DIENSTVERBAND	11
----------------------------	----

Artikel 12 Proeftijd	11
Artikel 13 Einde dienstverband	11
Artikel 14 Pensioenregeling	11
Artikel 15 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid	11
Artikel 16 Anciënniteitdatum	11
Artikel 17 Deeltijdwerk	12

HOOFDSTUK III

BEDRIJFSTIJD, ARBEIDSDUUR EN WERKSHEMA'S	13
---	----

Artikel 18 Bedrijfstijd	13
Artikel 19 Arbeidsduur	13
Artikel 20 Schafptijden	13
Artikel 21 Arbeidsduurverkorting	14
Artikel 22 Werkschema's	15
Artikel 23 Feestdagen	16
Artikel 24 Overwerk	17
Artikel 25 Verlengen	17

HOOFDSTUK IV

FUNCTIE- EN BELONINGSGEBOUW	18
--	----

Artikel 26 Salarissen	18
Artikel 27 Tewerkstelling medewerkers	18
Artikel 28 Functielijst I	19
Artikel 29 Functielijst I en Functielijst II - Opleiding	23
Artikel 30 Functielijst II Technische Onderhoudsdienst	24
Artikel 31 Functielijst III	25

HOOFDSTUK V

TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	28
--	----

Artikel 32 Vermenigvuldigingsfactor (VF)	28
Artikel 33 Haventoeslag	28

Artikel 34a Schematoeslag.....	29
Artikel 34b Vervanging Artikel 35 en Bijlage IV Voorzieningen voor 58-jarigen en ouder	30
Artikel 35 Nachtdiensttoeslag.....	30
Artikel 36 Overplaatsingstoeslag	30
Artikel 37 Vakantietoeslag.....	31
Artikel 38 Instructeur – respectievelijk Leermeestertoeslag.....	31
Artikel 39 Functielijst III toeslag (alleen voor medewerkers werkzaam in de operationele sector).....	31
Artikel 40 Vergoeding vervanging Meewerkend Voorman TOD	32
Artikel 41 Feestdagentoeslag	32
Artikel 42 Feestdagenvergoeding voor het zich beschikbaar houden.....	32
Artikel 43 Overwerktoeslag	32
Artikel 44 Reiskostenvergoeding	33
Artikel 45 Beambte Gevaarlijke Stoffen toeslagen	34
Artikel 46 Correctiedagen.....	34
Artikel 47 Regeling consignatie.....	34
Artikel 48 Vergoeding EHBO diploma/persluchtmasker/schakelbevoegdheid/BHV	35
Artikel 49 Dienstjubileum.....	36
Artikel 50 Uitkering aan nagelaten betrekkingen	37
Artikel 51 Ziektekostenverzekering.....	37
Artikel 52 WGA-premie	37
Artikel 53 Persoonlijk Budget.....	37
Artikel 54 Opschakel- en stand-by-vergoedingen V-dienst	37

HOOFDSTUK VI

ARBEIDSONGESCHIKTHEID	38
Artikel 55 Ziekte- en verzuimrichtlijnen.....	38
Artikel 56 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.....	38
Artikel 57 Re-integratie.....	39
Artikel 58 WIA-beleid	40
Artikel 59 Mogelijke te ontvangen uitkeringen.....	41
Artikel 60 Verhaalsrecht werkgever voor doorbetaald loon.....	41

HOOFDSTUK VII

VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU	42
Artikel 61 Algemeen.....	42
Artikel 62 Verplichtingen van de werkgever.....	42
Artikel 63 VCH.....	42
Artikel 64 Verplichtingen van de medewerker	42

HOOFDSTUK VIII

VERLOF	43
Artikel 65 Vakantieregeling	43
Artikel 66 Extra vrije dagen voor medewerkers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd.....	44
Artikel 67 Extra vrije (90%-)dagen voor medewerkers van 55 jaar tot en met 64 jaar.....	45
Artikel 68 Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur voorafgaande aan de volledige pensionering voor medewerkers Functielijst I, II en III (OVA).....	45
Artikel 69 AOW	46
Artikel 70 Uitbreiding en versterking OVA-regelingen – Eerder stoppen met werken-regeling.....	46
Artikel 71 Kort verzuim.....	48
Artikel 72 Organisatieverlof.....	49
Artikel 73 Zwangerschapsverlof.....	50
Artikel 74 Kort verzuim verlof en (aanvullend) geboorteverlof.....	50
Artikel 75 Onbetaald verlof	50

HOOFDSTUK IX PENSIOENEN, STIVU EN ECT-VUT	51
BIJLAGE I BELONINGSGEBOUW PER 1-1-2021	53
BIJLAGE II REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN	59
BIJLAGE III REGELING VAKANTIEWERKERS	60
BIJLAGE IV VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER	63
BIJLAGE V 5%-REGELING	65
BIJLAGE VI RICHTLIJNEN DIE GELDEN BIJ DE UITVOERING VAN ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING- EN RE-INTEGRATIETRAJEC- TEN INZAKE FUNCTIELIJST I-FUNCTIES	66
BIJLAGE VII VAKBEWEGING EN ONDERNEMING	68
BIJLAGE VIII GESCHILLEN	70
BIJLAGE IX ECT-SELECT	71
BIJLAGE X ONDERHANDELINGSRESULTAAT	76
BIJLAGE XI VERVANGING ARTIKEL 35 EN BIJLAGE IV VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER	83
BIJLAGE XII ESMW 1960 T/M 1963	84
BIJLAGE XIII ADDENDUM	85



BLADERTIP VOOR DE DIGITALE VERSIE VAN DEZE CAO:

Klik in de inhoudsopgave op een onderwerp om naar de betreffende pagina te gaan.

Om terug te keren naar de inhoudsopgave klik je onderaan de pagina's op 'CAO 1 JANUARI 2021 - 31 DECEMBER 2024'.

De ondergetekenden:

Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V., allen gevestigd te Rotterdam,

IIA FNV, sector Havens, gevestigd te Utrecht,

IIB CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

verklaren hierbij, conform de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, met ingang van 1 januari 2021 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor medewerkers van Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V., zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.

INLEIDING

HOOFDLIJNEN SOCIAAL BELEID

- A. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op zijn gericht een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- B. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de medewerkers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming invloed uit te oefenen.
- C. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de medewerker de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.

Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:

1. Het bevorderen van een zodanige interne communicatie dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is.
2. Het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie van nieuwe medewerkers.
3. Het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van de onderneming rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel.
4. Het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's.
5. Het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden.

De strategie van het personeelsbeleid wordt mede ingevuld vanuit het concept Sociale Innovatie. Hiermee wil de werkgever uitdragen dat de medewerkers een kritische succesfactor zijn voor het realiseren van de bedrijfsdoelstellingen. De ECT-CAO is een belangrijk instrument bij de beleidsvorming op het terrein van Sociale Innovatie.

- D. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te zullen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.
Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.
- E. Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar.
- F. De werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte medewerkers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van medewerkers. Het uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

Werkgever:

Partij ter ene zijde, te weten Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V. (ECT).

Werknemersorganisaties:

Partijen ter andere zijde, te weten FNV, sector Havens en de CNV Vakmensen.

Werkgeversorganisatie:

AWVN.

Partijen:

Werkgever en werknemersorganisaties.

Medewerker:

De mannelijke of vrouwelijke medewerker, in dienst van de werkgever, van wie de functie in één van de Functielijsten I, II of III is opgenomen.

Medewerker werkzaam in de operationele sector:

De medewerker van wie de functie is opgenomen in de Functielijst I of de Functielijst II.

Medewerker werkzaam in de beambte sector:

De medewerker van wie de functie is opgenomen in de Functielijst III.

Ondernemingsraad:

Overlegorgaan, zoals omschreven in de Wet op de ondernemingsraden, opererend binnen de onderneming.

Werkschema:

Een met de Ondernemingsraad overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.

Spil:

Een groep medewerkers die een bepaald rooster loopt (bijvoorbeeld E-1) binnen een bepaald werkschema (bijvoorbeeld E-dienst).

Roostervrije dag:

Een binnen het rooster vallende dag waarop geen werkzaamheden worden verricht.

Dienst:

Tijdsduur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.

Maand:

Kalendermaand.

Basmaandsalaris:

Het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief schematoeslag.

Schemamaandsalaris:

Basmaandsalaris plus eventuele vermenigvuldigingsfactor, haventoeslag, persoonlijke toeslag en schematoeslag.

Schematoeslag:

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

Persoonlijke toeslag:

Persoonlijk basismaandsalaris exclusief schematoeslag.

Een persoonlijke toeslag kan slechts worden opgeheven in geval van een functionele promotie waarbij een deel van of de gehele persoonlijke toeslag wordt verrekend met het nieuwe basismaandsalaris. Eén en ander houdt in dat alle looncomponenten zoals onder andere pensioen, initiële loonsverhoging, prijscompensatie, vakantiegeld, overwerk, correctiedagen, etc. van toepassing zijn op het persoonlijk basismaandsalaris.

Overwerk:

Tewerkstelling van medewerkers op tijden en dagen buiten het voor hen geldende rooster op basis van een voltijds dienstverband.

Uurloon:

0,57% van het basismaandsalaris, exclusief toeslagen, behalve een eventuele persoonlijke toeslag.

Partner:

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

Artikel 2 *Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst*

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

De overeenkomst kan door partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste drie maanden. Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

Indien geen van de partijen de overeenkomst opzegt, wordt deze stilzwijgend verlengd met de duur van één jaar. Ook in dit geval geldt voor de beëindiging een opzegtermijn van ten minste drie maanden. Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

Artikel 3 *Vaststelling van het loon en de arbeidsvoorwaarden*

Het loon en de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze overeenkomst, alsmede de aan deze overeenkomst gehechte en overeenkomstig het bepaalde in Artikel 5 alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 4 Afwijkende regelingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland of in geval van tussentijdse wetswijzigingen, kan van deze loon- en arbeidsvoorwaardenregeling worden afgeweken, indien hierover tussen partijen overeenstemming is bereikt.

Partijen zijn zich ervan bewust dat sprake is van een langere looptijd van de ECT-CAO. Met het oog op de langere looptijd wordt benadrukt dat partijen een beroep kunnen doen op Artikel 4 in het geval van ingrijpende overheidsmaatregelen.

Artikel 5 Aanvullingen en wijzigingen van het loon en de arbeidsvoorwaarden

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van algemeen overleg over in deze overeenkomst genoemde en door partijen gewaarmerkte loon en arbeidsvoorwaarden, worden gewijzigde of nieuwe loon en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze overeenkomst gehecht en door partijen gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 6 Inkomensontwikkeling

A. Handhaving van de automatische prijscompensatie (APC)

- De huidige regeling met de APC wordt voortgezet op basis van een aangepaste systematiek per 1 januari 2021.
- Per 1 januari 2021 is 0,72% schoongemaakt van de APC per oktober 2020.

B. Initiële loonsverhoging

De salarisschalen worden als volgt aangepast:

- Per 1 januari 2022: 1,5% initieel met een minimum van € 45,-;
- Per 1 januari 2023: 1,5% initieel met een minimum van € 55,-;
- Per 1 januari 2024: 1,5% initieel met een minimum van € 65,-.

C. Eenmalige uitkering:

2021: € 2.150,- bruto pro rato uit te betalen na afsluiten en ondertekening van de nieuwe ECT-CAO.

Artikel 7 Prijsindexering

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud wordt het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen, tenzij anders overeengekomen, door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de bruto salarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex. De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S. consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven. Bij een daling van het prijsindexcijfer zal een vermindering van het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen plaatsvinden, tenzij anders overeengekomen.

Artikel 8 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever verbindt zich tegenover de werknemersorganisaties de medewerkers op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten dan de in Artikel 3 genoemde.

De werkgever zal voor het verrichten van draaiende en besturende werkzaamheden, opgenomen in de Functielijst I en voor alle functies uit Functielijst II uitsluitend medewerkers in dienst nemen die tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een arbodienst.

Artikel 9 Fusies en reorganisaties

Onverminderd het gestelde in het SER-besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de ondernemingsraden informeert de werkgever ingeval van fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, die gevolgen hebben voor de medewerkers, de werknemersorganisaties, teneinde in onderling overleg tot een sociale begeleidingsregeling te komen.

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

Artikel 10 Verplichtingen van de medewerkers

De werknemersorganisaties verbinden zich tegenover de werkgever dat hun leden bij ECT voor het verrichten van arbeid aan de werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in Artikel 3 genoemde.

Artikel 11 Verbod op nevenactiviteiten

De medewerker mag geen werkzaamheden in loondienst van derden verrichten, op enigerlei wijze handel drijven en/of diensten verlenen, tenzij daartoe door of namens de directie formeel toestemming is verleend.

HOOFDSTUK II

DIENSTVERBAND

Artikel 12 *Proeftijd*

Bij een dienstverband van onbepaalde tijd gelden de eerste twee maanden als proeftijd (Artikel 7: 652 BW).

Bij een dienstverband van korter dan twee jaren geldt de eerste maand als proeftijd (Artikel 7: 652 BW).

Bij een dienstverband van langer dan twee jaren gelden de eerste twee maanden als proeftijd (Artikel 7: 652 BW).

Artikel 13 *Einde dienstverband*

Tenzij anders wordt overeengekomen tussen de werkgever en de medewerker, eindigt het dienstverband van de medewerker zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Voorts kunnen zowel de werkgever als de medewerker het dienstverband beëindigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande.

Artikel 14 *Pensioenregeling*

Medewerkers zijn verplicht deel te nemen aan de toepasselijke bedrijfspensioenregeling. De pensioenregeling is vastgelegd in afzonderlijke reglementen.

Artikel 15 *Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid*

Gedurende twee jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid blijft het dienstverband voortduren. Werkgever en medewerker zijn gedurende vorenbedoelde twee jaar verplicht inspanningen te verrichten teneinde (andere) passende arbeid voor de medewerker te vinden.

Mocht na afloop van deze periode binnen ECT noch er buiten geen blijvende passende arbeid zijn gevonden, dan zal de werkgever het dienstverband beëindigen. Daarbij worden de wettelijke bepalingen in acht genomen. Beëindiging van het dienstverband laat de loondoorbetalingregeling als bedoeld in Artikel 56 onverlet.

Artikel 16 *Anciënniteitsdatum*

De indiensttredingsdatum geldt in de regel als anciënniteitsdatum, tenzij anders wordt vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

De anciënniteitsdatum is bepalend voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel, de duur van de opzegtermijn, het aantal dienstjaren bij de vaststelling van de hoogte van de transitievergoeding resp. de hoogte van de Eerder stoppen met werken-vergoeding (ESMW; Artikel 70) en het aantal extra vrije dagen. Voorts geldt de anciënniteitsdatum als intern aanwijscriterium bij overplaatsingen.

Artikel 17 Deeltijdwerk

Voor het werken in deeltijd zijn de wettelijke bepalingen van toepassing. Werken in deeltijd vindt altijd plaats op basis van vrijwilligheid.

Voor deeltijdwerkers zijn de arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in de CAO, op pro rata basis volledig van toepassing.

Overwerk deeltijdwerk

In geval van deeltijdwerk is er van overwerk eerst sprake, indien de in het bedrijf gebruikelijke arbeidsduur voor een voltijds dienstverband is overschreden. De gebruikelijke arbeidsduur voor elk dienstrooster is schematisch weergegeven in de Bijlage Dienstroosters en arbeidsvoorwaarden bij het ECT-Regelingenboek.

Randvoorwaarden deeltijdwerk

- Werken in deeltijd vindt niet plaats op basis van afroepcontracten.
- Tewerkstelling in deeltijd wordt zodanig georganiseerd, dat er ten minste sprake is van een gemiddelde arbeidsduur van zestien uur per week per medewerker, tenzij partijen hiervan in overleg afwijken.
- Per werkdag wordt minimaal vier uur aaneengesloten gewerkt, met dien verstande dat, indien mogelijk, of aan het begin van een dienst wordt gestart of aan het einde van een dienst wordt geëindigd (met uitzondering van Deeltijdschema A).

HOOFDSTUK III

BEDRIJFSTIJD, ARBEIDSDUUR EN WERKSHEMA'S

Artikel 18 *Bedrijfstijd*

Bedrijfstijd voor medewerkers werkzaam in de operationele sector:
De periode van maandag t/m zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

Bedrijfstijd voor medewerkers werkzaam in de beambte sector:

- De periode van maandag t/m vrijdag tussen 08.30 uur en 17.00 uur of
- De periode van maandag t/m zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

Artikel 19 *Arbeidsduur*

De arbeidsduur bedraagt als regel $7\frac{3}{4}$ uur per etmaal.
De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt $38\frac{3}{4}$ uur exclusief eventuele ADV.
De gemiddelde arbeidsduur per week in de volcontinu bedraagt 32,55 uur.

De onderstaande begin- en eindtijden zijn van toepassing:

Dagdienst

07.15 - 15.30 uur

Middagdienst

11.30 - 19.45 uur

Avonddienst

15.15 - 23.30 uur

Nachtdienst

23.15 - 07.30 uur

Kantoor dienst

08.30 - 17.00 uur

Alle hierboven genoemde arbeidstijden zijn erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende dienst (respectievelijk 07.30 uur, 15.30 uur en 23.30 uur) alle werkzaamheden ononderbroken voortgang vinden.

Artikel 20 *Schafttijden*

Met uitzondering van de kantoor dienst bedraagt de schafttijd 30 minuten.

In beginsel wordt op de volgende tijdstippen geschaft:

- Dagdienst: 11.30 - 12.00 uur.
- Middagdienst: 15.30 - 16.00 uur.
- Avonddienst: 19.15 - 19.45 uur.
- Nachtdienst: 03.15 - 03.45 uur.

Teneinde een ononderbroken voortgang van de werkzaamheden te waarborgen, is het uitgangspunt dat niet iedereen gelijktijdig schaft, tenzij het management anders besluit.

Het management kan de schafttijden vervroegen of verlaten met ten hoogste een half uur. Verplaatsing van de schafttijd is alleen mogelijk indien dit ten minste een half uur van tevoren is aangezegd.

Alleen met instemming van de betrokken medewerkers is het verplaatsen van de schafttijd in de middagdienst (15.30 - 16.00 uur) in de C++-dienst mogelijk.

Indien het management tijdens een dienst extra personeel toevoegt aan de reguliere ploegen (dat is een optie die op basis van het personeels-/werkenaanbod kan worden benut), dan gelden voor deze extra medewerkers andere schafttijden dan binnen de hieronder omschreven bandbreedtes, mits deze afwijking niet in strijd is met de ter zake geldende wetgeving inzake arbeids- en rusttijden.

De schafttijd van 30 minuten voor de medewerkers in de reguliere ploegen liggen - ongeacht het feit of er sprake is van toevoeging van extra personeel aan de reguliere ploegen en ter bepaling door het management - binnen de volgende begin- en eindtijden / bandbreedtes:

- Dagdienst: 11.00 - 13.00 uur.
- Avonddienst: 18.00 - 20.00 uur.
- Nachtdienst: 02.15 - 04.15 uur.

Kantoor dienst

Voor de kantoor dienst bedraagt de schafttijd 45 minuten.

Artikel 21 Arbeidsduurverkorting

- A. Medewerkers werkzaam in de operationele sector werkzaam in de A-, C-, C++-, D- en G-dienst hebben recht op zes ADV dagen op jaarbasis.

Medewerkers kunnen deze ADV-dagen in het betreffende kalenderjaar opnemen in de vorm van vrij opneembaar verlof, dat in overleg met de (direct) leidinggevende in de dagdienst op maandag tot en met vrijdag kan worden opgenomen. Deze vrij opneembare dagen vallen binnen de in het ECT-Regelingenboek overeengekomen verzuimpercentages.

- B. Medewerkers werkzaam in de beambte sector in de Kantoor-, A-, C-, C++- en D-dienst hebben recht op zes ADV dagen op jaarbasis.

Opneming moet geschieden in het jaar waarin de ADV-dagen zijn toegekend. De dagen worden op, in overleg tussen de werkgever en de medewerker, vast te stellen dagen genoten. De in het bedrijf geldende beschikbaarheidsregelingen zijn daarbij van toepassing.

- C. In geval van ziekte op een vastgestelde dag komt die dag niet te vervallen. Op 31 december van enig jaar nog niet opgenomen dagen, ook dagen die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet zijn opgenomen, komen te vervallen.

Toekenning in geval van in- en/of uitdiensttreding geschiedt in de loop van het jaar pro rata. Bij uitdiensttreding vindt geen verrekening plaats. Uitbetalen is onmogelijk.

Artikel 22 *Werkschema's*

De medewerker wordt geplaatst in en werkt volgens een werkschema. Vaststelling van het voor de medewerker geldende werkschema vindt plaats door de werkgever, na overleg met de medewerker.

De medewerker is verplicht op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt.

Beschikbaarstelling

Na geplaatst te zijn in een werkschema is de medewerker gehouden zich beschikbaar te stellen voor werk binnen het voor dat werkschema geldende rooster en binnen de voor dat werkschema vastgestelde arbeidstijden. Tewerkstelling op tijden en dagen buiten het voor de medewerker geldende rooster, kan alleen geschieden op basis van vrijwilligheid, behoudens het gestelde in Artikel 25 (Verlengen).

Wijziging spil

Spilwijzigingen dienen door de werkgever één maand van tevoren schriftelijk aan de betreffende medewerker te worden meegedeeld. Met instemming van de betreffende medewerker kunnen spilwijzigingen op een eerder tijdstip dan één maand worden doorgevoerd.

Wijziging werkschema

In een periode van een kalenderjaar kan het werkschema, waarin een medewerker is tewerkgesteld, eenmaal worden gewijzigd. In dat geval dient de wijziging één maand van tevoren te worden meegedeeld. Eventuele wijzigingen in het werkschema vinden plaats door de werkgever, na overleg met de medewerker. Bij wijziging van het werkschema wordt met de sociale omstandigheden van de medewerker rekening gehouden.

Bezwaar tegen wijziging werkschema

Ingeval een medewerker - na overleg met de werkgever - het niet eens is met een wijziging van het voor hem geldende werkschema, kan hij gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de Ondernemingsraad. In overleg tussen de werkgever en de Ondernemingsraad zal in dat geval naar een oplossing worden gezocht.

V-rooster

Alleen medewerkers Functielijst I vanaf 1 juli 2004 in dienst en werkzaam in de DUG kunnen in het V-rooster tewerk worden gesteld.

Medewerkers in dienst vanaf 1 juli 2004 en niet werkzaam in het V-rooster kunnen alleen op vrijwillige basis in het V-rooster tewerk worden gesteld.

Voor de A/N diensten geldt dat het moment waarop via Mijn ECT bekend wordt gemaakt of wel of niet wordt opgeschakeld, wordt vervroegd naar de dag voorafgaand om 17.00 uur.

De opschakeldiensten van zaterdag Dag naar Avond en Avond naar Nacht komen te vervallen. De roosters worden aangepast naar respectievelijk zaterdag Dag en zaterdag Avond.

V-rooster plus

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om op vrijwillige basis te kiezen voor het V-rooster plus. In vergelijking met het bestaande V-rooster zijn de tussendiensten “opgevuld” met 9 extra diensten per jaar waarmee de gemiddelde arbeidstijd gelijk aan de E-dienst uitkomt op 32,55 uur. Vanwege de combinatie van de variabiliteit en de aan de E-dienst gelijke arbeidstijd wordt dit rooster met een schematoeslag van 35% beloond. Eerder vermelde aanpassingen van het V-rooster gelden ook voor het V-rooster plus.

Het gezamenlijke aantal medewerkers in het V-rooster en het V-rooster plus betreft maximaal 450 medewerkers en maximaal 45% van het totaal aantal Functielijst I medewerkers.

Artikel 23 Feestdagen

De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag;
- 1e en 2e Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1e en 2e Pinksterdag;
- 1e en 2e Kerstdag;
- Nationale feestdag (Koningsdag:27 april);
- Bevrijdingsdag (5 mei; éénmaal per vijf jaar).

Alle medewerkers (uitgezonderd de medewerkers werkzaam in de kantoor dienst) zijn verplicht op de hierboven genoemde feestdagen arbeid te verrichten, indien de feestdag binnen het voor hen geldende rooster valt.

Er wordt niet gewerkt van 24 december aan het eind van de dagdienst tot 26 december aan het begin van de dagdienst en op 31 december aan het eind van de dagdienst tot 1 januari aan het begin van de avonddienst.

Beambten Gevaarlijke Stoffen

Beambten Gevaarlijke Stoffen zijn verplicht van 24 december einde dagdienst tot 26 december begin dagdienst én van 31 december einde dagdienst tot 1 januari begin avonddienst arbeid te verrichten, indien deze periode valt binnen het voor hen geldende rooster.

Roostervrije dag

Indien een roostervrije dag samenvalt met een feestdag, wordt hiervoor aan medewerkers een extra vrije dag toegekend, met uitzondering van medewerkers werkzaam in de dag- of een C-dienst. Deze toekenning van een extra vrije dag blijft achterwege indien het de feestdagen 1e Paasdag en/of 1e Pinksterdag betreft.

In het geval de medewerker ziek is op de roostervrije dag die samenvalt met een feestdag wordt er geen extra vrije dag toegekend.

In het geval de medewerker roostervrij is op een feestdag en toch gaat werken op een feestdag, wordt de extra vrije dag en de feestdagtoeslag toegekend en niet de overwerktoeslag.

In het geval de medewerker is ingeroosterd op de feestdag wordt geen extra vrije dag toegekend.

In het geval de medewerker is ingeroosterd op de feestdag en de medewerker is ziek, wordt geen feestdagtoeslag toegekend.

Feestdagentoeslag

De feestdagentoeslag, opgenomen in Hoofdstuk V, Artikel 41, is van toepassing vanaf de avonddienst dan wel een eventuele verlenging van de dagdienst conform Artikel 25 op de dag voorafgaande aan de feestdag tot en met de nachtdienst op die feestdag.

“Feestvrij”

Op feestdagen kan niet gesnipperd worden. Wel kan de medewerker ten minste 72 uur van tevoren een aanvraag “feestvrij” indienen. De medewerker wordt ten minste 48 uur voor aanvang van de betrokken dienst meegedeeld of de medewerker “feestvrij” is. Bij voorrang wordt aan medewerkers werkzaam in de dag- of een C-dienst die een aanvraag “feestvrij” hebben ingediend vrijaf gegeven.

Indien de werkgever beslist dat afhankelijk van het werkaanbod er op een feestdag niet wordt gewerkt, wordt dit ten minste 48 uur voor aanvang van de betrokken dienst medegedeeld via Mijn ECT. In dat geval kan de werkgever tegelijkertijd medewerkers verzoeken zich beschikbaar te houden voor werken op de feestdag. Deze medewerkers dienen tijdens de feestdag op de volgende uren telefonisch contact op te nemen met ECT:

- Avonddienst: 13.00 - 13.30 uur op de dag zelf;
- Nachtdienst: 16.00 - 17.00 uur op de dag zelf;
- Dagdienst: 15.30 - 16.00 uur voorafgaand aan de feestdag.

Feestdagenvergoeding voor het zich beschikbaar houden

De vergoeding voor het zich beschikbaar houden op feestdagen is opgenomen in Hoofdstuk V, Artikel 42.

Artikel 24 Overwerk

Tewerkstelling van medewerkers op tijden en dagen buiten het voor hen geldende rooster is alléén mogelijk op basis van vrijwilligheid.

Er is geen sprake van overwerk indien het meerdere werk buiten de opdracht van de werkgever wordt verricht.

Voor verricht overwerk wordt een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld toegekend. De vergoeding is opgenomen in Hoofdstuk V, Artikel 43.

Artikel 25 Verlengen

Verlengen in verband met gereedkomen van werkzaamheden is verplicht overwerk en geldt alleen voor medewerkers werkzaam in de operationele sector.

Verlengen kan met maximaal één uur per dienst ten hoogste tweemaal per week worden toegepast, hetzij door vervroegd opkomen, hetzij door langer blijven ofwel beide, op het object waarop de medewerker tewerkgesteld zal worden of was.

Verlengen is alleen mogelijk voor medewerkers werkzaam in de dag- of een C-dienst.

HOOFDSTUK IV

FUNCTIE- EN BELONINGSGEBOUW

Artikel 26 Salarissen

De salarissen die bij de functiegebouwen horen zijn bindend, tenzij schriftelijk anders aangegeven.

Artikel 27 Tewerkstelling medewerkers

Medewerkers (Functielijsten I, II en III) zijn volledig uitwisselbaar tussen het Delta-Maasvlaktegebied en terminals waarin ECT een aandeel van 50% of meer heeft in het Rotterdams havengebied.

Middels de personeelsindeling wordt kenbaar gemaakt op welke terminal of afdeling een medewerker zijn / haar werkzaamheden moet uitvoeren.

De medewerker kan alleen worden ingedeeld op functieonderdelen die een onderdeel uitmaken van het functiepakket van de medewerker.

De medewerker raadpleegt op de op het roosterkaartje weergegeven momenten Mijn ECT waar staat vermeld waar de medewerker is ingedeeld. De medewerker verplaatst zich in eigen tijd naar de terminal of afdeling waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.

Medewerkers die worden uitgewisseld naar een terminal waarin ECT een aandeel van 50% of meer heeft in het Rotterdams havengebied komen per uitgewisselde dienst in aanmerking voor een dagvergoeding van € 7,04 (per 01-01-2021). Op deze vergoeding is de prijsindexerings-regeling van toepassing. Voor de daadwerkelijk gemaakte meerkilometers ten opzichte van de reguliere woon-werkafstand wordt een vergoeding op declaratiebasis toegekend gelijk aan het door de overheid vastgestelde, fiscaal toelaatbare maximum (met uitzondering van zogenaamde “pendelaars”).

Artikel 28 Functielijst I

1. Mogelijke functies

1. Mogelijke functies		
Terminaloperator A1 <i>Totaal aantal functies: 1</i> 1 functie uit functiegroep operator	Terminaloperator A2 <i>Totaal aantal functies: 2</i> 2 functies uit functiegroep operator	Terminaloperator A3 <i>Totaal aantal functies: 3</i> 3 functies uit functiegroep operator
Terminaloperator B2 <i>Totaal aantal functies: 2</i> 1 functie uit functiegroep operator 1 functie uit functiegroep specialist	Terminaloperator B3 <i>Totaal aantal functies: 3</i> 1 of 2 functies uit functiegroep operator 1 of 2 functies uit functiegroep specialist	Terminaloperator B4 <i>Totaal aantal functies: 4</i> 2 of 3 functies uit functiegroep operator 1 of 2 functies uit functiegroep specialist
Terminaloperator C3 <i>Totaal aantal functies: 3</i> 1 functie uit functiegroep operator 1 functie uit functiegroep specialist 1 functie uit functiegroep coördinator	Terminaloperator C4 <i>Totaal aantal functies: 4</i> 1 of 2 functies uit functiegroep operator 1 of 2 functies uit functiegroep specialist 1 functie uit functiegroep coördinator	Terminaloperator C5 <i>Totaal aantal functies: 5</i> 2 of 3 functies uit functiegroep operator 1 of 2 functies uit functiegroep specialist 1 functie uit functiegroep coördinator

2. Functiegroepen

Functiegroepen	Functieonderdelen
Operator	<ul style="list-style-type: none"> • RD (Radioman Dek) • RW (Radioman Wal) • C (Controleur) (= CP + CA) • TT (Terminaltrekker-chauffeur)¹ • HC (Heftruck chauffeur)² • ADO (Administratieve Dienstverlening Operationeel)³ (= SBM Stack Beheer Marine + MDV Medewerker Dataverwerking)
Specialist	<ul style="list-style-type: none"> • KR (Kraan)⁴ (= BK + SK) • SC (Straddlecarrier) • ZC (Zware Stukken Certificaat)
Coördinator	<ul style="list-style-type: none"> • CO (= CWZ + CLZ + Instructeur + Meewerkend Toezichthouder SpS)
Foreman	FOR

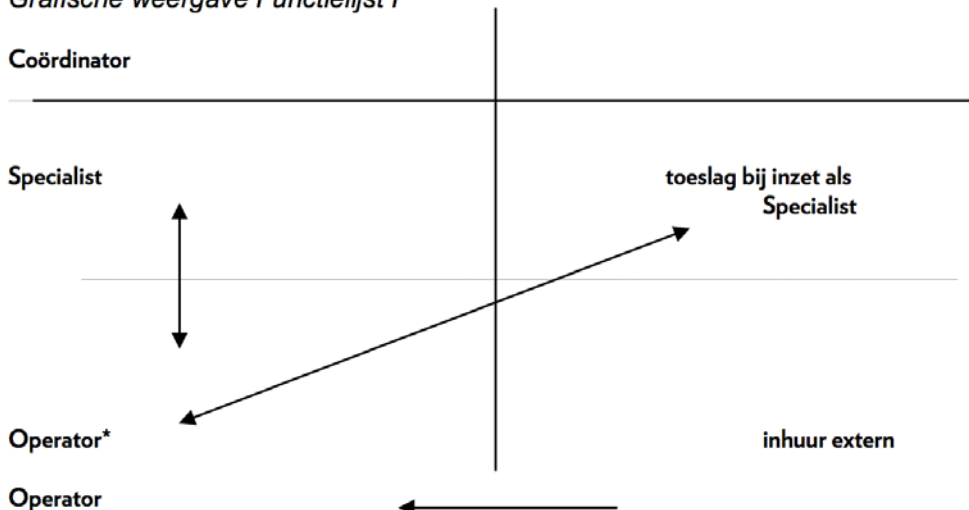
¹ Inclusief Functieonderdeel Multi-trailer-trekker. Voor de geautomatiseerde terminals vallen de functieonderdelen ASC/R en Wiwa hier ook onder.

² Inclusief Functieonderdeel Reachstacker.

³ Uitbreiding van de huidige functie MDV tot meer administratieve werkzaamheden bij andere terminals.

⁴ Samenvoeging van BK (brugkraan) en SK (stapelkraan).

Grafische weergave Functielijst I



Operator* is Operator met extra functionaliteit van KR of SC

Automatisering / nieuwe technologieën

De werkzaamheden die ontstaan ten gevolge van invoering van automatisering / nieuwe technologieën zullen onderdeel zijn van de ECT-CAO.

Stackerdraaien

Stackerdraaien is een integraal onderdeel van het functiepakket voor alle medewerkers uit Functielijst I. Inzet vindt plaats in leegloop als er geen inhuur aanwezig is in de functionaliteit van de beoogde medewerker. Medewerkers van 51 jaar en ouder voeren deze werkzaamheden op vrijwillige basis uit.

Uitvoeren Maasvlakte Transport-ritten

Het uitvoeren van Maasvlakte Transport-ritten is een integraal onderdeel van het functieonderdeel TT. Inzet vindt plaats in leegloop.

Strippen en stoffen

Strippen en stoffen is een integraal onderdeel van het functiepakket voor alle medewerkers uit Functielijst I (als het gaat om fysieke werkzaamheden) en RW en Controleur (als het gaat om controlerende werkzaamheden). Medewerkers met het functieonderdeel TT, mits voor heftruck gecertificeerd, en/of HC kunnen worden ingedeeld voor het uitvoeren van heftruck-werkzaamheden die het strippen en stoffen ondersteunen. Medewerkers bijzondere lading kunnen voor alle hiervoor genoemde werkzaamheden worden ingezet. Medewerkers van 51 jaar en ouder voeren de genoemde fysieke werkzaamheden op vrijwillige basis uit.

Voorkomende ondersteunende onderhouds- en schoonmaakwerkzaamheden

Iedere medewerker verricht in werktijd voorkomende operationele ondersteunende onderhouds- en schoonmaakwerkzaamheden binnen de eigen dan wel een andere dan de organieke afdeling. Dit betreft onderhouds- en schoonmaakwerkzaamheden die gerelateerd zijn aan terreinen en equipment.

Werkzaamheden van een Algemeen Terminal Medewerker (ATM)

Op voorwaarde dat de medewerker voor de betreffende werkzaamheden is gecertificeerd kan de medewerker worden ingezet op de volgende werkzaamheden:

- stackerbakken rijden;
- AGV's overrijden;
- AGV's tanken en het schoonmaken van de SICK sensoren;
- SA (Stack assistent);
- SSA (Senior Stack assistent);
- AT (Automatic Transfer Point medewerker);
- BB (Trouble Shooter ASC kranen).

3. Instroomschalen vanaf 1 april 2006

I. Instroomschaal (0 – 6 maanden)

- Opleiding OPM – MBO 2 niveau
- Competentie “Samenwerken”
 - o “Is bereid samen aan te pakken om de klus te klaren”
- Competentie “Communiceren”
 - o “Spreekt duidelijk en zonder aarzelen in het Nederlands”

II. Schaal I (6 – 12 maanden)

- Afgeronde OPM opleiding aangevuld met een van de certificaten Vakopleiding Terminaloperator RD; RW; TT; CP.
- ECT werkt veilig-certificaat
- Competentie “Samenwerken”
 - o “Werkt goed met anderen samen“
 - o “Stelt zich constructief op”
- Competentie “Communiceren”
 - o “Deelt actief informatie met anderen”
 - o “Brengt de boodschap inhoudelijk goed over”

III. Schaal II (12 – 18 maanden)

- Afgeronde OPM - opleiding aangevuld met twee van de certificaten Vakopleiding Terminaloperator RD; RW; TT; CP.
- Vakspecifieke Opfrismodule voor operationele medewerkers
- Certificaat “Communicatie en Samenwerking 1” of vergelijkbaar certificaat
- Competentie “Samenwerken”
 - o “Is andere teamleden behulpzaam”
 - o “Past zich aan, aan het belang van het team”
- Competentie “Communiceren”
 - o “Is in staat feedback te geven en te ontvangen”

IV. Schaal III (18 – 24 maanden)

- Opleiding GOM (MBO 3)
- Vakspecifieke Opfrismodule voor operationele medewerkers
- Certificaat “Communicatie en Samenwerking 2” of vergelijkbaar certificaat
- Competentie “Samenwerken”
 - o “bevordert samenwerking”
 - o “kiest voor zelfverantwoordelijk gedrag”
- Competentie “Communiceren”
 - o “Herkent non-verbale signalen en weet hierop in te spelen”
 - o “Heeft zicht op eigen bijdrage aan het al dan niet slagen van communicatie”

4. *Randvoorwaarden*

1. Met uitzondering van de aanvangsfunctie zijn functies opgebouwd uit twee of meer functieonderdelen.
2. De werkgever stelt na goed overleg met de medewerker de na te streven functiecombinatie vast. Het besluit van de werkgever is daarbij bindend.
3. De specifieke combinatie van functieonderdelen van een medewerker, waartoe de werkgever besluit, is een afweging van zowel de individuele behoeften / mogelijkheden van de medewerker (willen en kunnen) als de functieonderdelen die binnen het team / de terminal / de afdeling aanwezig dienen te zijn.
4. Het vervangen van het ene functieonderdeel door het andere is slechts mogelijk met instemming van de werkgever.
5. Per terminal / afdeling worden respectievelijk vastgesteld:
 - De startfuncties;
 - De functiecombinaties;
 - De loopbaanpaden; De roulatie over functieonderdelen.

De invulling per terminal / afdeling laat onverlet afspraken over de uitwisseling van medewerkers over de terminals / afdelingen.

5. *Coördinatorfuncties*

Op basis van het uitgangspunt “behoefte en kunnen” en rekening houdend met het loopbaanbeleid voor de betreffende medewerker, worden medewerkers tijdelijk in coördinatorfuncties benoemd.

Medewerkers worden voor minimaal twee jaar aangesteld in de functie van Instructeur.

Bij terugkeer naar de oorspronkelijke functie geldt de navolgende afbouwregeling:

- Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van één tot drie jaar als coördinator aangesteld is geweest, wordt het verschil tussen het huidige basismaandsalaris en het basismaandsalaris behorend bij de oorspronkelijke functie, gerekend vanaf de datum intrekking van de aanstelling, gedurende een periode van drie maanden op een gelijkmatige wijze volledig afgebouwd.
- Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van drie tot vijf jaar als coördinator aangesteld is geweest, wordt het verschil tussen het huidige basismaandsalaris en het basismaandsalaris behorend bij de oorspronkelijke functie, gerekend vanaf de datum intrekking van de aanstelling, gedurende een periode van zes maanden op een gelijkmatige wijze volledig afgebouwd.
- Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van vijf jaar of meer als coördinator aangesteld is geweest, wordt het verschil tussen het huidige basismaandsalaris en het basismaandsalaris behorend bij de oorspronkelijke functie, gerekend vanaf de datum intrekking van de aanstelling, gedurende een periode van twaalf maanden op een gelijkmatige wijze volledig afgebouwd.

Voor medewerkers die voor 1 april 2006 als coördinator werkzaam waren, geldt de tijdelijkheid van de benoeming niet. Instructeurs van na 1 april 2006 die worden aangesteld als coördinator, worden aangesteld op basis van tijdelijkheid.

6. *Operatorfuncties*

1. Er wordt onderscheid gemaakt tussen:
 - Operators die tevens het functieonderdeel SC of KR beheersen (operator*).
 - Operators die niet het functieonderdeel SC of KR beheersen (operator).
2. Zowel het aantal operator*-functies als het aantal operatorfuncties ligt vast in formatieplaatsen.
3. Uitsluitend indien operationeel noodzakelijk (ter beoordeling van de werkgever) kunnen operators* per shift worden ingezet in SC of KR (tijdelijke inzet). Deze tijdelijke inzet - onder betaling van een tijdelijke toeslag van € 26,85 (per 01-01-2021) per shift (inclusief vakantie- en schematoeslag) – wordt evenredig over de operators* verdeeld (gemiddeld 4 shiften per operator* per maand, gemonitord per kwartaal). Op de toeslag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.⁵
4. Bij het inzetten in SC of KR wordt een evenredige verdeling nagestreefd over de operators*, waarbij tevens rekening wordt gehouden met het bijhouden van de vaardigheden.
5. Definitieve doorstroom vanuit de operator*-functie naar een specialistenfunctie is uitsluitend mogelijk, indien daarmee niet wordt afgeweken van het vastgestelde aantal formatieplaatsen van specialistenfuncties.

7. *Specialistenfuncties / coördinatorfuncties*

1. Het aantal specialistenfuncties en coördinatorfuncties ligt vast in formatieplaatsen.
2. Medewerkers met een specialistenfunctie komen niet in aanmerking voor een tijdelijke toeslag.

8. *Inzetbaarheid medewerkers*

1. Zowel huidige als toekomstige medewerkers zijn zowel land- als waterzijdig inzetbaar.
2. Het beleid van ECT is niet gericht op het hanteren van dubbele kernfuncties.

Artikel 29 *Functielijst I- en Functielijst II - Opleiding*

Indien een medewerker voldoet aan het criterium “gebleken geschiktheid” en de vereiste ervaringsjaren heeft, maar niet binnen een jaar nadat een opleidingsafspraken is gemaakt in de gelegenheid wordt gesteld de betreffende benodigde opleiding te volgen vanwege een buiten het bereik van de medewerker liggende aangelegenheid (dit is ter beoordeling van de werkgever), wordt de medewerker na afloop van dat jaar alsnog in de betreffende hogere functiegroep ingedeeld. In zo’n situatie is de medewerker verplicht zo spoedig mogelijk de betreffende opleiding alsnog te volgen. Indien nadien onverhoopt blijkt dat de medewerker niet in staat is de betreffende opleiding met goed gevolg af te ronden, wordt hij ingedeeld in de eerst lagere functiegroep op het niveau van het basismaandsalaris, dat hij verdiende voordat hij in de betreffende hogere functiegroep werd ingedeeld.

⁵ Van toepassing op medewerkers die in dienst zijn getreden vanaf 1-10-2000.

Artikel 30 Functielijst II Technische Onderhoudsdienst

Medewerkers in dienst vóór 1 oktober 2000

Funcatiegroepen	Funcatie-indeling
Funcatiegroep 10	Monteur 10 Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Monteur 10 Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Monteur 10 Afdeling Voertuigen
Funcatiegroep 20	Monteur 20 Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Monteur 20 Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Monteur 20 Afdeling Voertuigen
Funcatiegroep 30	Monteur 30 Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Monteur 30 Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Monteur 30 Afdeling Voertuigen
Funcatiegroep 40	Monteur 40 Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Monteur 40 Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Monteur 40 Afdeling Voertuigen
Funcatiegroep 50	Monteur 50 Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Monteur 50 Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Monteur 50 Afdeling Voertuigen
Funcatiegroep Electronicamonteur	Electronicamonteur Afdeling Kranen & Installaties Electronicamonteur Afdeling Communicatie / Netwerken
Funcatiegroep Meewerkend voorman	

Medewerkers in dienst vanaf 1 oktober 2000

Funcatie
Monteur Voertuigen A
Monteur Mechanisch A
Elektro Monteur A
Monteur Voertuigen B
Monteur Mechanisch B
Elektro Monteur B
Monteur Voertuigen C
Monteur Mechanisch C
Elektro Monteur C
Automation Engineer OT - A
Automation Engineer OT - B
Automation Engineer OT - C
Automation Engineer IA - A
Automation Engineer IA - B
Automation Engineer IA - C
Automation Engineer OT - B
Automation Engineer OT - C
Foreman TOD

Artikel 31 Functielijst III

Funcatiegroep I

Zie toelichting

Funcatiegroep II

Postloper

Funcatiegroep III

Afdelingssecretaresse A

Huismeester

Medewerker Front Office

Funcatiegroep IV

Afdelingssecretaresse B

Facilitair Medewerker A

Gatekeeper

Magazijnmedewerker TOD

Medewerker GAD A

Medewerker Personeel & Organisatie A

Funcatiegroep V

Administratief Medewerker TOD

Afdelingssecretaresse C

Archivaris / Applicatiebeheerder

Inkoopmedewerker

Intermodal Planner EGS

Magazijnbeheerder TOD

Medewerker Backoffice EGS

Medewerker Bedrijfsadministratie A

Medewerker Bijzondere Lading

Medewerker Facturatie

Medewerker GAD B

Medewerker Personeel & Organisatie B

Medewerker Planning & Aansturing A

Medewerker Salarisadministratie A

Secretaresse Ondernemingsraad

Tekenaar/Ontwerper

Funcatiegroep VI

Beambte Gevaarlijke Stoffen

Communicatie Adviseur

Customer Service Representative EGS

Directiesecretaresse

Facilitair Medewerker B

Functioneel Beheerder Opleid. & Digitalisering

Medewerker GAD C

Medewerker Bedrijfsadministratie B

Medewerker Planning & Aansturing B

Medewerker Salarisadministratie B

Projectmedewerker

Servicedesk Operator

System Engineer A

Werkvoorbereider TOD

Funcatiegroep VII

Adviseur Claims

Bedrijfskundig Analist

Consultant T&E A

Inkoper

Inside Sales Representative EGS

Intermodal Planner EGS Senior

Logistiek Medewerker Planning & Aansturing A1

Logistiek Medewerker Planning & Aansturing A2

Logistiek Medewerker Planning & Aansturing B

Marketing & Sales Support Officer EGS

Medewerker Bedrijfsadministratie C

Medewerker Planning & Aansturing C

Procescontroller

Sr. Customer Service Representative EGS

Sr. Personal & Executive Assistant

Sr. Werkvoorbereider TOD

System Engineer B

Werkvoorbereider/Planner

Funcatiegroep VIII

Hoofd Claims & Assurantiën

Beheerder / Opzichter TOD

Business Consultant EGS

Consultant T&E B

Consultant Operations*

Groepsleider TOD

Hoofd Boekhouding

Hoofd Facturatie (EGS)

Maintenance Engineer

Medewerker Customer Services

Medewerker Reporting & Risk Management

Netwerkspecialist EGS

Operations Analyst

Opleidingsadviseur

P&O-adviseur

Procescoördinator TOD

Projectcoördinator

Sales Representative EGS

Senior Inkoper

Software Engineer C

Stafmedewerker Treasury

Supervisor

System Engineer C

Teamleader Customer Services EGS

Teamleider Instructeurs

Technisch Specialist TOD

Veiligheidscoördinator

* indicatief gewogen

Toelichting Functielijst III

Functiegroep I

Functiegroep I is bestemd voor personeel dat op inhuurbasis assisterende secretariële of anderszins ondersteunende werkzaamheden bij (een afdeling van) ECT verricht. Het betreft hier bijvoorbeeld de functie van Typiste die via een uitzendbureau wordt ingehuurd. Het gaat in alle gevallen om inhuur op tijdelijke basis.

Doorstroom in Functielijst III

Er is voor gekozen om de functies, ressorterend onder Functielijst III, te plaatsen en te beschrijven op hun eindniveau. Met eindniveau wordt bedoeld het niveau waarbij de betreffende functie - conform de door de onderneming daaraan gestelde eisen - optimaal wordt ingevuld.

Bovenstaande methodiek impliceert dat doorstroom binnen één functie in een aantal gevallen niet alleen verticaal (binnen een functie-/salarisgroep), doch ook horizontaal en/of diagonaal kan plaatsvinden (bandbreedte van functie-/ salarisgroep waarbinnen kan worden doorgestroomd).

Een dergelijke situatie doet zich bijvoorbeeld voor indien medewerkers door een gebrek aan ervaring en/of door nog niet afgeronde opleidingen de betreffende functie (nog) niet 'volledig' invullen.

Horizontale en/of diagonale doorstroom (binnen één functie) is mogelijk voor de navolgende functies:

- De functies in salarisgroep V.
De bandbreedte is functie-/salarisgroepen IV.
- De functies in salarisgroep VI.
De bandbreedte is functie-/salarisgroepen V.
- De functies in salarisgroep VII.
De bandbreedte is functie-/salarisgroepen VI.
- De functies in salarisgroep VIII.
De bandbreedte is functie-/salarisgroepen VI en VII.

Met betrekking tot het gebruik van de bandbreedte geldt het navolgende.

Als er voor een functie-/salarisgroep V functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep IV, wordt de betreffende medewerker in de gelegenheid gesteld om zich binnen een termijn van maximaal 15 maanden vanaf het moment van aanstelling, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden, de betreffende functie in zijn volle wasdom (op zijn eindniveau) te gaan uitoefenen. Of hiervan sprake is, wordt beoordeeld door de werkgever. Er kunnen zich vervolgens twee situaties voordoen:

- Als de medewerker er in slaagt om binnen bovengenoemde termijn de functie in zijn volle wasdom te gaan uitoefenen, wordt hij vanaf dat moment ingeschaald op het eerst hoger basismaandsalaris in functie-/salarisgroep V. Doorgroei naar de volgende trede binnen deze salarisgroep vindt vervolgens plaats aan de hand van het ECT-beoordelingsstelsel.
- Als de medewerker er niet in slaagt om binnen bovengenoemde termijn de functie in zijn volle wasdom te gaan uitoefenen, blijft hij na afloop van deze termijn ingeschaald op zijn op dat moment geldende salaris en wordt hij herplaatst op een functie vergelijkbaar met zijn oude functie- respectievelijk loonniveau.

Als er voor een functie-/salarisgroep VI functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep V, geldt het bovenstaande, met die uitzondering, dat er in dat geval een termijn van toepassing is van maximaal 27 maanden, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden en de medewerker in de situatie onder de eerste bullit wordt ingeschaald in functie-/salarisgroep VI.

Als er voor een functie-/salarisgroep VII functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep VI, geldt het bovenstaande, met die uitzondering, dat er in dat geval een termijn van toepassing is van maximaal 39 maanden, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden en de medewerker in de situatie onder de eerste bullit wordt ingeschaald in functie-/salarisgroep VII.

Als er voor een functie-/salarisgroep VIII functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep VI, geldt het bovenstaande, met die uitzondering, dat er in dat geval een termijn van toepassing is van maximaal 39 maanden, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden en de medewerker in de situatie onder de eerste bullit wordt ingeschaald in functie-/salarisgroep VII. Eventuele doorgroei naar functie-/salarisgroep VIII vindt plaats aan de hand van het ECT-beoordelingssysteem.

Het bovenstaande gaat gepaard met de navolgende afspraken:

- Voor medewerkers bij wie sprake is van toekomstige diagonale doorstroom (binnen één functie) zal deze doorstroom bij aanstelling in de functie worden toegelicht, besproken en schriftelijk vastgelegd (loopbaanverwachtingen).
- Indien behoefte bestaat aan diagonale doorstroom (binnen één functie) in functies anders dan in de functiegroepen V, VI, VII en VIII, dan kan dit slechts plaatsvinden indien één en ander is gebaseerd op een beschreven (aankomende) functie, na overleg tussen partijen.

HOOFDSTUK V

TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 32 *Vermenigvuldigingsfactor (VF)*

Toepassing

De vermenigvuldigingsfactor bedraagt een bepaald percentage dat wordt toegepast op het basismaandsalaris.

Medewerkers die vóór 1 oktober 2000 in dienst waren en die geen all-in salaris (in de zin van de Functielijst III) hebben, hebben recht op toepassing van de vermenigvuldigingsfactor.

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

Dienst	Vermenigvuldigingsfactor
A dienst	9,01%
C dienst	8,27%
C++-dienst	8,27%
D dienst	7,45%
F-dienst (deeltijdschema A)	8,27%
GAD HT / DT (verschoven C-dienst dag/avond; 2-ploegen)	8,27%
G-dienst (wisselploeg)	8,27%
R-dienst (variant reguliere C-dienst)	8,27%

Medewerkers werkzaam in de beambte sector

Dienst	Vermenigvuldigingsfactor
kantoor dienst	7,02%
A dienst	8,77%
C dienst	8,10%
C++-dienst	8,10%
D dienst	7,47%
deeltijdrooster balie-/databeheer	8,10%
GAD HT / DT (verschoven C-dienst dag/avond; 2-ploegen)	8,27%
aangepast rooster GAD	8,10%
Y-rooster	8,10%

Artikel 33 *Haventoeslag*

Toepassing

De haventoeslag bedraagt een vast bedrag per maand van € 112,16 (per 01-01-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Medewerkers die vóór 1 oktober 2000 in dienst waren met een functie die is ingedeeld in salarisgroep VIII van de Functielijst III hebben recht op toepassing van de haventoeslag in plaats van de vermenigvuldigingsfactor.

Artikel 34a Schematoeslag

Algemeen

Uitgaande van het basismaandsalaris en na toepassing van de vermenigvuldigingsfactor (voor zover daar recht op bestaat) zijn op medewerkers de volgende schematoeslagen van toepassing:

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

		Schematoeslag
A-dienst	dag; maandag t/m vrijdag	0%
C-dienst	dag/avond; 2-ploegen	11%
C++-dienst	dag/middag/avond; 3-ploegen	12,5%
D-dienst	dag/avond/nacht; semicontinu; 3-ploegen	20%
E-dienst	volcontinuu; 5-ploegen	30%
F-dienst	deeltijdschema A; 2-ploegen	11%
GAD HT / DT	verschoven C-dienst; dag/avond; 2-ploegen	12,5%
G-dienst	wisselploeg	21%
J-dienst	dag/avond/nacht; vakantiewerkers	25%
R-dienst	variant reguliere C-dienst	16%
V-dienst	volcontinuu met opschakeldienst	30%
V-dienst plus	volcontinuu met opschakeldienst plus 9 extra diensten	35%

Medewerkers werkzaam in de beambte sector

		Schematoeslag	Schematoeslag bij verplichte eigen bijdrage pensioen
kantoor dienst	08.30 – 17.00	0%	0%
A-dienst	dag; maandag t/m vrijdag	0%	0%
C-dienst	dag/avond; 2-ploegen	10%	11%
C++-dienst	dag/middag/avond; 3-ploegen	11,5%	12,5%
D-dienst	dag/avond/nacht; semicontinu; 3 ploegen	15%	20%
E-dienst	volcontinuu; 5-ploegen	27%	30%
Deeltijdrooster	balie-/databeheer	19%	21%
GAD HT / DT	verschoven C-dienst; dag/avond; 2-ploegen	11,5%	12,5%
Aangepast rooster	GAD	10%	11%
Y-rooster	dag/avond/5-wekelijks klosweekend	16,5%	17,5%

Afbouwregeling bij schemawijziging

Indien er sprake is van vermindering van inkomsten bij een schemawijziging is de volgende afbouwregeling van toepassing:

Verplichte schemawijziging:

- Per volledig dienstjaar afbouw van twee maanden.
- In geval van schemawijziging bij 56 jaar of ouder: geen afbouw schematoeslag.

Schemawijziging op eigen verzoek:

- In geval van schemawijziging op eigen verzoek bij 61 jaar of ouder: geen afbouw schematoeslag.

- In geval van schemawijziging op eigen verzoek bij 58 jaar of ouder:
 - o Bij overgang naar C-dienst: geen afbouw schematoeslag.
 - o Bij overgang naar dagdienst: per volledig dienstjaar afbouw van twee maanden.

Artikel 34b Vervanging Artikel 35 en Bijlage IV Voorzieningen voor 58-jarigen en ouder

De bestaande regelingen inzake schemawijziging op eigen verzoek (schemawijziging op eigen verzoek bij 61 jaar of ouder resp. 58 jaar of ouder - Bijlage IV Voorzieningen voor 58-jarigen en ouder) worden vervangen door een regeling waarin de medewerker op zijn vroegst in het kalenderjaar waarin de 59-jarige leeftijd wordt bereikt geleidelijk het aantal nachtdiensten afbouwt, waarbij de medewerker werkzaam blijft binnen de eigen ploeg. De medewerker kan zelf kiezen wanneer de afbouw van het aantal nachtdiensten wordt ingezet. De afbouw van nachtdiensten gaat gepaard met een verhoging van ofwel het aantal avonddiensten ofwel het aantal dag- en avonddiensten. De medewerker kan kiezen tussen twee roostervarianten. De verhoging van het aantal diensten is minder dan bij de huidige overgang naar de C-respectievelijk Dagdienst. Door op voorhand de Extra vrije (90%-)dagen uit de Artikelen 68 en 69 als vrije dagen in te roosteren, wordt de wekelijkse arbeidsduur niet verhoogd voor medewerkers die kiezen voor de OVA en/of eerder stoppen met werken en kan het snipperpercentage ongewijzigd worden gehandhaafd, zodat alle medewerkers meer gelegenheid hebben om vrije dagen op te nemen. In Bijlage XI is de regeling opgenomen. Gedurende de looptijd van deze CAO blijven de huidige regelingen van kracht om vanaf 58 jaar of ouder zonder afbouw van schematoeslag over te kunnen gaan naar de C-dienst en vanaf 61 jaar of ouder zonder afbouw van schematoeslag een schemawijziging op eigen verzoek te doen.

Artikel 35 Nachtdiensttoeslag

Indien een medewerker in de C-dienst incidenteel in plaats van de voor hem geldende dienst vrijwillig een nachtdienst verricht, wordt hem per gewerkt uur een extra toeslag van 0,25% van het basismaandsalaris betaald. De toepasselijke bepalingen van de Arbeidstijdenwet zullen hierbij in acht worden genomen.

Artikel 36 Overplaatsingstoeslag

Indien een medewerker op initiatief van de werkgever, met een maximumduur van zes maanden, vrijwillig wordt overgeplaatst van een volcontinu - naar de C-dienst behoudt hij zijn loon- en arbeidsvoorwaarden. Omdat de medewerker gemiddeld meer uren gaat werken vindt er (pro rata) toekenning plaats van ADV- en vakantiedagen volgens de gewerkte dienst.

Indien een medewerker op initiatief van de werkgever, met een maximumduur van zes maanden, vrijwillig wordt overgeplaatst van de C- naar de dagdienst behoudt hij zijn loon- en arbeidsvoorwaarden.

Artikel 37 Vakantietoeslag

1. Aan de medewerkers wordt per kalenderjaar een vakantietoeslag toegekend van 1,3 bruto basismaandsalaris.
2. Indien het dienstverband in het lopende kalenderjaar korter zal zijn dan één jaar, wordt de vakantietoeslag pro rata toegekend naar het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij uitdiensttreding vóór of op de 15e van een maand telt die maand niet mee; bij uitdiensttreding ná de 15e wel.
Bij indiensttreding vóór of op de 15e van een maand telt die maand mee; bij indiensttreding ná de 15e niet.
4. De vakantietoeslag, waarop de medewerker recht heeft, wordt aan hem betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand april; eventueel vroeger, indien de medewerker zijn vakantie eerder opneemt.
5. Medewerkers, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, ontvangen de vakantietoeslag bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
6. Indien de medewerker in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, wordt het eventueel te veel aan hem uitbetaalde met hem verrekend.
7. Bij overlijden van de medewerker wordt de pro rata vakantietoeslag aan de nagelaten betrekkingen (zie Artikel 50) verrekend.

Artikel 38 Instructeur – respectievelijk Leermeestertoeslag

Een instructeur is een Functielijst I-medewerker die incidenteel opleidingswerkzaamheden verricht ten behoeve van Functielijst I-medewerkers.

Een leermeester is een Functielijst II-medewerker resp. Functielijst III-medewerker die incidenteel opleidingswerkzaamheden verricht ten behoeve van Functielijst II-medewerkers resp. Functielijst III-medewerkers.

Medewerkers die incidenteel als instructeur respectievelijk leermeester dienst doen, ontvangen per volledige dag, dat zij als zodanig dienst doen, een toeslag van € 6,70 bruto (per 01-01-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Artikel 39 Functielijst III – toeslag (alleen voor medewerkers werkzaam in de operationele sector)

Medewerkers werkzaam in de operationele sector die incidenteel en anders dan om opleidingsdoeleinden een functie vervullen die is opgenomen in Functielijst III, ontvangen een toeslag van € 7,- bruto op hun basismaand-salaris voor elke volledige dag dat zij als zodanig dienst doen. Voormeld bedrag wordt niet geïndexeerd.

Deze toeslag is niet van toepassing indien het een operationele functie betreft waarin onderdelen uit Functielijst III zijn opgenomen en die als zodanig een onderdeel zijn van de operationele functie.

Opleiding

Ingeval sprake is van een opleidingsperiode, zal hiervan mededeling worden gedaan aan betrokkene(n). In dat geval kan geen aanspraak worden gedaan op de hierboven vermelde toeslag.

Artikel 40 Vergoeding vervanging Meewerkend Voorman TOD

In het geval een Meewerkend Voorman een gehele dienst afwezig is, bestaat de mogelijkheid dat de Technisch Onderhoudsmanager/Meewerkend Voorman een Monteur verzoekt om de werkzaamheden van de afwezige Meewerkend Voorman een gehele dienst waar te nemen.

Voor het waarnemen van deze gehele dienst ontvangt de Monteur een vaste vergoeding van € 30,00 per gehele dienst (het naar boven afgeronde verschil per dag tussen het basismaandsalaris Monteur 50 en het basismaandsalaris Meewerkend Voorman). Voormeld bedrag wordt niet geïndexeerd.

Delen van diensten zullen niet worden waargenomen en worden niet vergoed.

Artikel 41 Feestdagtoeslag

De betaling voor de in Artikel 23 genoemde feestdagen is inbegrepen in de schemamaandsalarissen.

Als op feestdagen arbeid wordt verricht, wordt daarvoor, zowel voor arbeid binnen als buiten het voor de medewerker geldende rooster, een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld gegeven.

De vergoeding in geld bedraagt 1,32% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur.

Als een compensatie in vrije tijd en geld wordt gegeven, is over de gecompenseerde periode een vergoeding van 0,75% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur verschuldigd.

Tijd-voor-tijd-tegoed

Het tijd-voor-tijd-tegoed wordt door de medewerker opgenomen op basis van de systematiek van snipperdagen.

Artikel 42 Feestdagenvergoeding voor het zich beschikbaar houden

Voor het zich beschikbaar houden ontvangt de medewerker per feestdag een vergoeding van € 48,37 bruto (per 01-01-2021) boven op de reeds van toepassing zijnde vergoedingen. Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Artikel 43 Overwerktoeslag

Voor gemaakt overwerk kan een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld worden toegekend.

Overwerk wordt per dag op halve uren en per maand op hele uren afgerond.

De vergoeding bedraagt, ongeacht het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht, 1,05% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur, bestaande uit 0,57% als basisbeloning en 0,48% als toeslag.

Wordt voor gemaakt overwerk een compensatie in vrije tijd en geld gegeven, dan is over de gecompenseerde periode bovendien verschuldigd een vergoeding van 0,48% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur.

Tijd-voor-tijd-tegoed

Indien de medewerker voor gemaakt overwerk kiest voor compensatie in de vorm van tijd-voor-tijd, heeft de medewerker met betrekking tot het tijd-voor-tijd- dat hij opbouwt twee keuzemogelijkheden. Vóór 1 november van enig jaar dient de medewerker een keus te maken. Deze keuze geldt voor de duur van één kalenderjaar.

- A. Het tijd-voor-tijd-tegoed kan worden aangewend voor ECT-Select. Indien de medewerker voor deze optie kiest zijn de regels van ECT-Select van toepassing. In dat geval voegt ECT eenmalig aan elke opgebouwde eenheid van tien dagen (1 dag = 7,75 uur) een bonus van een halve dag toe. (De bonus van een halve dag telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van tien dagen).
- B. De werkgever bepaalt wanneer het opgebouwde tijd-voor-tijd-tegoed door de medewerker moet worden opgenomen. Uitgangspunt is dat de werkgever uiterlijk één dag van tevoren aan de medewerker mededeling zal doen dat tijd-voor-tijd dient te worden opgenomen.

De werkgever heeft echter het recht om deze aanzegging te herroepen tot uiterlijk aan het einde van de eigen dienst van de medewerker voorafgaand aan de dienst dat tijd-voor-tijd zou worden opgenomen. De werkgever kent voor elke vier uur die de medewerker aan tijd-voor-tijd-tegoed heeft opgebouwd een eenmalige bonus toe van een half uur (de bonus van een half uur telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van vier uur).

Artikel 44 Reiskostenvergoeding

De werkgever verstrekt de medewerker een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer. De tegemoetkoming bedraagt bij een enkele reisafstand van 20 kilometer of meer € 103,35 per maand (per 01-01-2021). Indien de enkele reisafstand minder dan 20 kilometer is, wordt € 62,50 per maand (per 01-01-2021) vergoed. Waar de fiscale regelgeving dit toestaat, wordt onbelast uitbetaald. Op voormelde bedragen is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Met ingang van 1 juli 2021 zal ECT medewerkers die minder reiskostenvergoeding ontvangen dan op dat moment fiscaal is toegestaan in de gelegenheid stellen de niet ontvangen vergoeding fiscaal te verrekenen met het brutoloon opdat een netto voordeel kan ontstaan. Uitrust vindt plaats, indien en voor zover daartoe een fiscale faciliteit geldt. Om voor verrekening in aanmerking te komen, kan de medewerker hiervoor een verzoek indienen bij werkgever. Verrekening kan niet eerder dan na het verzoek plaatsvinden. In het eerste jaar (2021) vindt verrekening plaats per november 2021.

Indien sprake is van een (gedeeltelijke) onbelaste tegemoetkoming wordt bij een medewerker die gedurende een volledige kalendermaand wegens arbeidsongeschiktheid afwezig is, de onbelaste tegemoetkoming belast uitgekeerd. Woon-werkverkeer geldt niet voor medewerkers van wie het vervoer tussen de woning en de plaats van de werkzaamheden door de werkgever wordt verzorgd (de zogenaamde “pendelaars”).

De eigen bijdrageregeling voor medewerkers die deelnemen aan de Vervoersregeling blijft onverkort van kracht.

Naast de tegemoetkoming in reiskosten woon-werkverkeer hanteert de werkgever een onbelaste, incidentele meerkilometervergoeding voor zakelijke reizen (niet zijnde woon-werkverkeer). De incidentele meerkilometervergoeding wordt verstrekt op basis van het door de overheid vastgestelde, fiscaal toelaatbare maximum (€ 0,19 per 01-01-2021).

Artikel 45 Beambte Gevaarlijke Stoffen toeslagen

- A. De vergoeding in geld voor arbeid gedurende de periode 24 december einde dagdienst tot 26 december begin dagdienst en van 31 december einde dagdienst tot 1 januari begin avonddienst bedraagt 2,37% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur (1,32% plus 1,05%).
- B. De Beambte Gevaarlijke Stoffen werkzaam in aaneengesloten 8-uurs-diensten ontvangt een functietoeslag van 1,5% van het basismaandsalaris per maand.

Artikel 46 Correctiedagen

Medewerkers werkzaam in de kantoor dienst

Medewerkers werkzaam in de kantoor dienst wordt één correctiedag per jaar toegekend. Deze correctiedag kan in geld worden uitgekeerd tegen 4,6% van het basismaandsalaris of in tijd worden opgenomen.

Medewerkers werkzaam in overige diensten

Medewerkers werkzaam in overige diensten worden drie correctiedagen per jaar toegekend. Deze correctiedagen kunnen in geld worden uitgekeerd tegen 4,6% van het basismaandsalaris per correctiedag of in tijd worden opgenomen.

Opnemen in tijd

De correctiedag respectievelijk de correctiedagen dienen in het betreffende kalenderjaar opgenomen te worden in overleg met de (direct) leidinggevende in de dagdienst (Functielijst I en II) of kantoor dienst (Functielijst III) op maandag tot en met vrijdag. Deze vrij opneembare dagen vallen binnen de overeengekomen verzuimpercentages.

Artikel 47 Regeling consignatie

Toepasselijkheid

De regeling consignatie is uitsluitend van toepassing op medewerkers voor wie consignatie deel uitmaakt van de functie of op medewerkers voor wie dat in de toekomst met de Ondernemingsraad wordt afgesproken. Uitgangspunt is de Arbeidstijdenwet. Consignatie vindt maximaal 7 maal 24 uur plaats.

Opkomstsnelheid

De medewerker dient zo snel mogelijk - doch uiterlijk binnen één uur na de oproep - op de betreffende werkplek aanwezig te zijn.

Toeslagen

- 1. De medewerker ontvangt per maand een toeslag in geld van 1,5% van het voltijds basismaandsalaris. Daarnaast ontvangt de medewerker per periode van 24 uur waarin hij bereikbaar moet zijn een toeslag in geld van 0,5% van het voltijds basismaandsalaris.

2. Indien de medewerker langer dan twee maanden aaneengesloten afwezig is (bijvoorbeeld wegens ziekte), komen de toeslagen met ingang van de derde maand te vervallen.

Reiskostenvergoeding

Indien het maandelijks aantal dagen dat normaliter wordt gewerkt (21), wordt overschreden, worden over de extra dagen reiskosten uitbetaald.

Vergoeding in geval van ongeplande opkomst

Een medewerker die - zonder dat hij is ingeroosterd in de consignatieregeling - wordt opgeroepen op te komen op een tijd die gelegen is buiten zijn werkrooster, ontvangt daarvoor een toeslag in geld van 3% van het basismaandsalaris (de reiskostenvergoeding is daarin opgenomen).

Vergoeding gewerkte tijd bij opkomst

- De effectief gewerkte tijd plus twee overuren wordt - uitsluitend in geld - vergoed tegen het geldende overwerktarief.
- Onder effectief gewerkte tijd wordt niet begrepen de reistijd vice versa.
- De tijd waarop een medewerker in een etmaal effectief heeft gewerkt, wordt bij elkaar opgeteld en afgerond op halve uren.

Vergoeding gewerkte tijd zonder opkomst (thuis afhandelen)

- Per oproep de effectief gewerkte tijd met een minimum van een uur wordt - uitsluitend in geld - vergoed tegen het geldende overwerktarief.

Oproep weekeinde

Indien in het weekeinde meer dan vier keer is opgeroepen en meer dan 8 uur is gewerkt, wordt maandag dagdienst vrijgegeven = vrijstelling van werkzaamheden.

Artikel 48 Vergoeding EHBO diploma/persluchtmasker/schakelbevoegdheid/BHV

EHBO-diploma

Aan medewerkers die in het bezit zijn van een geldig EHBO diploma wordt, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een bruto vergoeding toegekend van € 25,81 per maand (per 01-01-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Perslucht

1. Aan medewerkers die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker wordt, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een bruto vergoeding toegekend van € 25,81 per maand (per 01-01-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
2. De jaarlijkse keuring bij de arbodienst buiten het persoonlijk rooster wordt gecompenseerd met 4 uur vrij opneembaar verlof en vergoeding van de reiskosten. Het vrij opneembaar verlof kan de medewerker in overleg met de (direct) leidinggevende in de dagdienst op maandag tot en met vrijdag opnemen, met inachtneming van de overeengekomen verzuimpercentages.

Hoogspanning

Aan medewerkers die zijn aangesteld als:

- Vakbekwaam persoon hoogspanning of
- Installatie / Werkverantwoordelijke hoogspanning wordt een bruto vergoeding toegekend van € 25,81 per maand (per 01-01-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

BHV

1. De opleiding voor het behalen van het basisdiploma BHV resp. het diploma BHV Coördinatoren (BHV C) vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker en duurt een dag. Indien deelname niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker recht op een vergoeding in tijd.
2. Bij het behalen van het basisdiploma BHV ontvangt de medewerker een eenmalige bruto uitkering van € 121,46 (per 01-01-2021) op voorwaarde dat de betreffende medewerker minimaal gedurende een periode van 12 maanden beschikbaar is voor BHV-activiteiten. Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
3. Indien het noodzakelijk is (ter beoordeling van ECT) dat er na het behalen van het basisdiploma BHV een training wordt gehouden om de BHV kennis op peil te houden, heeft de medewerker recht op een vergoeding van € 48,37 bruto per keer (inclusief reiskosten) (per 01-01-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing. De training vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker en duurt een dag. Indien deelname aan de training niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker tevens recht op een vergoeding in tijd.
4. Indien het noodzakelijk is (ter beoordeling van ECT) dat er na het behalen van het diploma BHV C een training wordt gehouden om de BHV C kennis op peil te houden, heeft de medewerker recht op een vergoeding van € 48,37 bruto per keer (inclusief reiskosten) (per 01-01-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing. De training vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker en duurt een dag. Indien deelname aan de training niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker tevens recht op een vergoeding in tijd.

Artikel 49 Dienstjubileum

ECT kent drie dienstjubilea, namelijk 12½ jaar, 25 jaar en 35 jaar of 40 jaar.

Bij het 12½-jarig dienstjubileum ontvangt de jubilaris uit handen van de afdelingsleiding het zilveren insigne.

Naast het gouden insigne, dat bij 25 jaar behoort en dat bij 35 jaar of 40 jaar is gesierd met een diamant, ontvangt de jubilaris de navolgende bij het jubileum behorende gratificatie:

- 25 jaar in dienst: 1 schemamaandsalaris.
- 35 jaar of 40 jaar in dienst: 1¼ schemamaandsalaris.

Waar fiscale regelgeving dit toestaat, zal netto worden uitbetaald.

De jubilea worden vermeld in Perspectief.

De dienstjubilea 25 jaar, 35 jaar en 40 jaar worden officieel gevierd tijdens een gecombineerde jubileumbijeenkomst, die jaarlijks in de maand december wordt gehouden.

Wanneer de jubilaris te kennen heeft gegeven het jubileum niet officieel te willen vieren, wordt volstaan met het overhandigen van het insigne en uitbetaling van de gratificatie.

Artikel 50 Uitkering aan nagelaten betrekkingen

Bij overlijden van de medewerker wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn bruto (schema) maandsalaris.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- A. De partner tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde.
- B. Bij ontbreken van de partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
- C. Bij ontbreken van de onder A. en B. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten voorzag.

Overlijdensuitkeringen uitbetaald aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de sociale verzekeringswetten worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 51 Ziektekostenverzekering

ECT vergoedt per medewerker de bijdrage aan de collectieve ziektekostenverzekering ECT-verplicht netto.

Artikel 52 WGA-premie

ECT verhaalt geen WGA-premie bij de medewerker.

Artikel 53 Persoonlijk Budget

Met ingang van 2010 ontvangen medewerkers vanaf geboortjaar 1960 maandelijks een bijdrage in het Persoonlijk Budget van 0,5% van het schemamaandsalaris en met ingang van 2011 een maandelijks bijdrage van in totaal 1% van het schemamaandsalaris. Medewerkers kunnen ervoor kiezen om op vrijwillige basis zelf ook een bijdrage te storten in het Persoonlijk Budget.

Vanaf 1 januari 2018 kunnen de financiële overschotten van het Persoonlijk Budget worden gebruikt voor het Netto Haven Pensioen in plaats van de Stichting Werknemers Aandelen.

Artikel 54 Opschakel- en stand-by-vergoedingen V-dienst

De medewerkers in de V-dienst werken volgens een variabel volcontinu dienstrooster met een arbeidstijd van gemiddeld 31,26 uur per week.

Er geldt een stand-by-vergoeding van € 50,- voor D/A die bij opschakeling wordt verdubbeld tot in totaal € 100,-.

Er geldt een stand-by-vergoeding van € 70,- voor A/N die bij opschakeling wordt verdubbeld tot in totaal € 140,-.

Voormelde vergoedingen worden geïndexeerd met de APC.

Voormelde vergoedingen worden van kracht de eerste maandag na goedkeuring van het onderhandelingsresultaat inzake ECT-CAO 2021 - 2024.

HOOFDSTUK VI

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 55 Ziekte- en verzuimrichtlijnen

De medewerker die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht te handelen conform de met de Ondernemingsraad vastgestelde ziekte- en verzuimrichtlijnen.

Artikel 56 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij ongeschiktheid van de medewerker tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte betaalt de werkgever gedurende maximaal 104 weken het loon door gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.
2. Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden het vakantiegeld, eventuele eenmalige uitkeringen, resultaatafhankelijke uitkeringen, etc. – en de daar op van toepassing zijnde verhogingen - volledig meegerekend bij het bepalen van het loon.
3. De hoogte van de loondoorbetaling bedraagt in de eerste 52 weken van ziekte 100% van het schemamaandsalaris en in de tweede 52 weken van ziekte 70% van het schemamaandsalaris dat de medewerker zou hebben verdiend als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
4. Naast de onder 3. bepaalde loondoorbetaling vindt in de tweede 52 weken van ziekte een loondoorbetaling van 100% plaats, mits door de medewerker wordt meegewerkt aan de verplichtingen zoals opgenomen in de Wet verbetering poortwachter. Onder meewerken aan de verplichtingen in de Wet verbetering poortwachter wordt verstaan: meewerken aan en/of initiatieven nemen tot re-integratie, binnen de kaders van wat reëel mogelijk is en verwacht mag worden.
5. Wanneer duidelijk is dat de medewerker door de aard van de ziekte niet in staat is om enige vorm van arbeid te verrichten (zwaar ongeval, ernstige ziekte etc.), heeft de medewerker in de eerste en tweede 52 weken van ziekte recht op een loondoorbetaling van 100%. De vraag of er sprake is van de mogelijkheid arbeid te verrichten is ter beoordeling van de bedrijfsarts.
6. Indien na afloop van de 104 weken van ziekte de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet ingaat als gevolg van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, wordt het loon over deze periode 100% doorbetaald. Deze regeling is tevens van toepassing, indien de werkgever en de medewerker gezamenlijk besluiten de aanvraag tot het verkrijgen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit te stellen.
7. Twee maanden na aanvang van de ziekte behoeven niet meer te worden doorbetaald kosten die direct verbonden zijn aan het werkzaam zijn van de medewerker (bijvoorbeeld reiskosten).

Artikel 57 Re-integratie

1. Inspanningsverplichting

Met inachtneming van Artikel 15 (Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid) committeren de werkgever en de medewerker zich aan een uiterste inspanningsverplichting conform onderstaande regeling.

2. Beschikbare arbeidsplaatsen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Gemiddeld 5% van de arbeidsplaatsen is beschikbaar voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De verdeling over de afdelingen wordt bepaald door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad.

In Bijlage V is de met de Ondernemingsraad uitgewerkte 5%-regeling opgenomen.

3. Re-integratiedoel

Re-integratie is gericht op het benutten van de volledige door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit van de medewerker.

Bij het niet volledig kunnen benutten van de restverdiencapaciteit wordt gestreefd naar het benutten van ten minste 50% van de restverdiencapaciteit.

4. Interne re-integratie

Medewerkers die meer dan 65% arbeidsgeschikt zijn, blijven in dienst van de werkgever (binnen de onder 2. genoemde 5%-norm), tenzij de werkgever de betreffende medewerker gemotiveerd aantoont dat dit onmogelijk is.

Indien in het kader van de re-integratie van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerker een aanbod tot passend werk wordt gedaan, doet de werkgever in eerste instantie een aanbod tot intern passend werk, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerker.

5. Externe re-integratie

Wanneer intern geen geschikte functie voor de medewerker beschikbaar is of de functie niet geschikt kan worden gemaakt of de medewerker door scholing niet geschikt kan worden gemaakt voor de functie, moet de medewerker extern re-integreren.

De medewerker wordt bij een externe re-integratie begeleid door een reïntegratiebedrijf. Het in te schakelen re-integratiebedrijf, alsmede de door het bedrijf te volgen procedures behoeven de instemming van de Ondernemingsraad.

De medewerker wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.

6. Passend werk

De werkgever en de medewerker zijn beide verantwoordelijk voor het zoeken naar passend werk. De werkgever zal een aanbod tot passend werk zowel wat betreft een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen.

Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de medewerker een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. De medewerker dient het deskundigenoordeel per omgaande aan te vragen.

De regeling inzake het deskundigenoordeel uit het ECT-Regelingenboek, 1.7 Procedure ziekteverzuimbegeleiding in het kader van de Wet verbetering poortwachter, onder 6., is van toepassing.

7. *Voorlichting door de werkgever*
De werkgever zorgt voor voorlichting aan de medewerker over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van ander passend werk, de aanvraag WIA-uitkering en de aanvraag persoonsgebonden budget.
8. *Informereren Ondernemingsraad en vakbonden door de werkgever*
Binnen de kaders van de regelgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens informeert de werkgever de Ondernemingsraad minimaal één keer per kwartaal en tot in detail over de voortgang van de interne en externe re-integratietrajecten, met tot doel de trajecten te monitoren en daar waar nodig in overleg met de werkgever bij te stellen.

In verband met 4. worden de vakbonden ieder half jaar geaggregeerd geïnformeerd over de ingezette, lopende en afgeronde re-integratietrajecten.
9. *Beroepsprocedure voor de medewerker*
In overleg met de Ondernemingsraad stelt de werkgever een beroepsprocedure middels de Ondernemingsraad op. Voormelde beroepsprocedure wordt opgenomen in het ECT-Regelingenboek.
10. In Bijlage VI zijn de met de vakbonden overeengekomen Richtlijnen opgenomen die gelden bij de uitvoering van ziekteverzuimbegeleiding- en re-integratietrajecten inzake Functielijst I-functies.

Artikel 58 WIA-beleid

1. *Eerste WIA-jaar / Volledig arbeidsongeschikt*
Na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode ontvangt de medewerker die ten minste tien jaar in dienst was (op basis van anciënniteit) in het kalenderjaar van aanvang van de arbeidsongeschiktheid (eerste ziektedag), nog gedurende twaalf maanden een suppletie tot 90% van het schemamaandsalaris.
2. *Eerste, tweede en derde WIA-jaar / Gedeeltelijk arbeidsgeschikt met interne of externe herplaatsing*
Na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode ontvangt de medewerker de navolgende suppleties:
 - gedurende twaalf maanden tot 80% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris;
 - daarna gedurende twaalf maanden tot 75% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris;
 - daarna gedurende twaalf maanden tot 70% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris.
3. *61+-regeling / Gedeeltelijk arbeidsgeschikt met interne of externe herplaatsing*
Voor de medewerker die in het kalenderjaar waarin de arbeidsongeschiktheid (eerste ziektedag) aanvangt, de leeftijd van 61 jaar bereikt en in dat kalenderjaar ten minste tien jaar in dienst was (op basis van anciënniteit), geldt een afwijkende regeling:

De medewerker ontvangt na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode tot de dag waarop de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt een suppletie tot 100% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris met inachtneming van Artikel 59 (Mogelijke te ontvangen uitkeringen).

Artikel 59 *Mogelijke te ontvangen uitkeringen*

Op de suppleties en uitkeringen van ECT als bedoeld in Artikel 56 en Artikel 58 worden te allen tijde de in dit kader mogelijk verleende wettelijke uitkeringen (WIA / ZW / WW / etc.) en mogelijke verzekeringsuitkeringen (zoals WGA-hiaat- en WIA-excedent-verzekeringen) in mindering gebracht, ongeacht of laatst bedoelde verzekeringen en uitkeringen door de medewerker wel of niet zijn afgesloten respectievelijk aangevraagd, respectievelijk door toedoen van de medewerker worden gekort. Medewerkers die zich niet vrijwillig verzekeren voor de WGA-hiaat- en WIA-excedentverzekering, worden daarvoor dus niet door de werkgever gecompenseerd.

Ook inkomsten van werk bij derden in het kader van re-integratie en passend ander werk, worden in mindering gebracht. De medewerker is verplicht de werkgever op verzoek alle inlichtingen te geven en eventuele kopieën te verschaffen teneinde inzicht te kunnen krijgen in de hoogte van deze uitkeringen / inkomsten.

Artikel 60 *Verhaalsrecht werkgever voor doorbetaald loon*

Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, verstrekt de medewerker de daartoe benodigde informatie aan de werkgever. Indien de medewerker dit weigert, heeft de medewerker alleen recht op 70% van het schemamaandsalaris zoals bedoeld in Artikel 56.

HOOFDSTUK VII

VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU

Artikel 61 Algemeen

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

Artikel 62 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijk de veiligheid gezondheid, welzijn en het milieu in gevaar kunnen brengen.

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

Artikel 63 VCH

De werkgever levert actief een bijdrage aan het ontwikkelen van een VCH-opleiding en -certificering. Het VCH kent een gelaagde structuur: algemene kennis van het veilig werken in de haven; specifieke kennis van en ervaring met het veilig werken in een containeroverslagbedrijf en een bedrijfsspecifiek onderdeel. Certificering op basis van door de sector opgestelde eindtermen wordt uitgevoerd door het examenbureau van VTL.

Artikel 64 Verplichtingen van de medewerker

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

Het is de medewerker verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden dat daardoor schadelijke gevolgen ontstaan voor het milieu.

Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de medewerkers van ECT wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien zij feiten constateren die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, zij daarover in overleg treden met de bedrijfsleiding en desgewenst met de DCMR Milieudienst Rijnmond.

HOOFDSTUK VIII

VERLOF

Artikel 65 Vakantieregeling

Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De medewerker, die gedurende een volledig vakantiejaar arbeid verricht, zich voor arbeid beschikbaar stelt of ongeschikt is te werken wegens arbeidsongeschiktheid, verwerft - met inachtneming van het in dit artikel bepaalde - aanspraak in dat jaar op vijf weken vakantie. Voor de toepassing van deze aanspraak zal in verband met de diverse werkschema's worden uitgegaan van 25 vrije dagen voor de niet volcontinuidiensten en 21 dagen voor de volcontinuidiensten.

Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter is dan twaalf maanden, verwerft de betrokken medewerker aanspraken op een evenredig deel.

Opnemen vrije dagen

Het opnemen van vakantie en snipperdagen vindt plaats conform de met de Ondernemingsraad in het ECT-Regelingsboek overeengekomen procedures.

Het opnemen van halve snipperdagen is in overleg tussen de werkgever en de medewerker mogelijk.

Doorbetaling tijdens vakantie

Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de medewerker geldende schema-maandsalaris doorbetaald.

Opbouw van vakantiedagen

Er vindt volledige opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen plaats ongeacht of er sprake is van (gedeeltelijke of volledige) arbeidsongeschiktheid.

Vervaltermijn van 5 jaar

In afwijking van de wettelijke regeling geldt ten gunste van de medewerker voor wettelijke vakantiedagen een vervaltermijn van 5 jaar.

Indien het hanteren van de vervaltermijn van 5 jaar voor wettelijke vakantiedagen leidt tot stuwmeren aan vakantiedagen, heroverwegen CAO-partijen het hanteren van voormelde vervaltermijn voor wettelijke vakantiedagen en/of treffen CAO-partijen aanvullende maatregelen.

Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt onverminderd een verjaringstermijn van 5 jaar.

Vakantie en ziekte

Indien de medewerker tijdens een periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid met vakantie wil gaan of vrije dagen wil opnemen, kan dat alleen na toestemming van de bedrijfsarts en de (direct) leidinggevende. Voormelde vakantiedagen of vrije dagen worden afgeschreven van het vakantietegoed, tenzij er sprake is van verlof voor noodzakelijke medische behandeling. Afschrijving van het vakantietegoed vindt plaats van het tegoed aan wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

Indien de medewerker tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, worden, met instemming van de medewerker, (gedeelten van) vakantiedagen waarop de medewerker ziek is tot maximaal het tegoed aan bovenwettelijke vakantiedagen van het vakantietegoed afgeschreven. Het tegoed aan bovenwettelijke vakantiedagen wordt voor het betreffende kalenderjaar vastgesteld. Indien de medewerker geen bovenwettelijke vakantiedagen meer heeft in het betreffende kalenderjaar, vindt voor de betreffende aanvraag geen afschrijving plaats.

Vakantiedagen uit vorige dienstbetrekking

Heeft de medewerker in een voorafgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het loon is uitgekeerd, dan zal de werkgever de medewerker in de gelegenheid stellen een overeenkomend aantal dagen vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.

Einde dienstbetrekking

Bij beëindiging van het dienstverband worden de niet-genoten, opgebouwde vakantiedagen uitbetaald, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop de uitbetaling betrekking heeft.

Bij beëindiging van het dienstverband worden de te veel genoten vakantiedagen met het salaris verrekend.

De opzeggingstermijn mag niet als vakantie gelden.

Artikel 66 Extra vrije dagen voor medewerkers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd

De medewerker heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd volgens de onderstaande tabel aanspraak op één of meer extra vrije per jaar, met ingang van het kalenderjaar waarin voldaan wordt aan de voorwaarden.

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

Duur dienstverband	(of)	leeftijd 50 jaar	leeftijd 55 jaar	leeftijd 60 jaar
t/m 9 jaar	-	1	2	3
10 t/m 19 jaar	2	2	3	4
20 t/m 29 jaar	3	3	3	4
30 jaar en langer	4	4	4	4

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

Voor de vaststelling van de duur van het dienstverband geldt de Anciënniteitdatum zoals omschreven in Artikel 16.

Deze extra vrije dagen worden conform snipperdagen in overleg tussen de werkgever en de medewerker vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen. Toekenning gedurende het hoogseizoen vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in Artikel 65 doorbetaald.

De medewerkers die het bedrijf verlaten dienen alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd.

Artikel 67 Extra vrije (90%-)dagen voor medewerkers van 55 jaar tot en met 65 jaar

Medewerkers van 55 jaar tot en met 64 jaar kunnen op hun verzoek in het kalenderjaar waarin zij de betreffende leeftijd bereiken in aanmerking komen voor een aantal dagen vrijaf op jaarbasis volgens onderstaande tabel:

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

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

De dagen waarop vrijaf zal worden gegeven, worden conform snipperdagen in overleg met de medewerkers vastgesteld.

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

Medewerkers kunnen op hun verzoek in het kalenderjaar waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt in aanmerking komen voor 15 dagen vrijaf op jaarbasis conform de voorwaarden zoals gesteld in dit artikel, onder voorwaarde dat er bij pensionering geen resterende verlofuren worden uitgekeerd.

Artikel 68 Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur voorafgaande aan de volledige pensionering voor medewerkers Functielijst I, II en III (OVA)

Medewerkers Functielijst I, II en III uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 kunnen, voorafgaande aan de volledige pensionering, vanaf 60 jaar gebruik maken van de navolgende OVA-varianten. De datum van volledige pensionering kan eerder zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

OVA-variant A

- basis van de regeling: 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw;
- de looptijd is maximaal 4 jaar.

OVA-variant B

- basis van de regeling: 75% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw;
- de looptijd is maximaal 4 jaar.

AOW OVA-variant C

Medewerkers die ervoor kiezen een jaar of langer vóór de voor hen geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan hebben naast bovenstaande varianten ook de mogelijkheid om te kiezen voor onderstaande uitvoeringsvariant:

- drie jaar OVA op basis van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw gedurende de eerste twee jaar en op basis van 60% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw gedurende het laatste derde jaar.

Toelichting

- Vrijwillige toetreding tot de faciliteit;
- Een medewerker kan er voor kiezen om voor een kortere periode of in het geheel niet deel te nemen;
- Medewerkers kunnen ook later van bovengenoemde faciliteit gebruik maken waarbij de maximale duur van 4 respectievelijk 3 jaar blijft gehandhaafd;
- Een medewerker uit deze geboortejaren behoudt het recht op de extra vrije dagen (Artikel 66 ECT-CAO) en 90%-dagen (Artikel 67 ECT-CAO) tot het moment dat de medewerker gebruik maakt van deze faciliteit. Medewerkers uit andere geboortejaren behouden het recht op de extra vrije dagen (Artikel 66 ECT-CAO) en 90%-dagen (Artikel 67 ECT-CAO) totdat CAO-partijen hierover andere afspraken hebben gemaakt;
- Ten aanzien van medewerkers uit de geboortejaren 1954 tot en met 1959 vindt opbouw van de Artikel 66- en 67-dagen plaats naar rato van de arbeidsduur;
- De pensioenopbouw wordt door de medewerker en ECT voortgezet alsof er sprake is van een voltijds dienstverband. De werknemerspremie is gebaseerd op 95% (OVA-variant A en OVA-variant C) of 90% (OVA-variant B) van het pensioengevend salaris;
- Indien een medewerker tijdens deze faciliteit een jubileum bereikt, wordt de bijbehorende uitkering gebaseerd op basis van 100% dienstverband;
- Inzet in een vast rooster (afgeleid van E-dienst of C-dienst; evenredig schrappen van Dag-, Avond-, Nacht- en Weekenddiensten), in maatwerkroosters of een seizoenrooster op basis van vrijwilligheid;
- Overwerken (buiten het reguliere rooster) tijdens deze faciliteit is niet toegestaan;
- Deelnemers aan de OVA-varianten A, B en C ontvangen de volledige bruto eenmalige uitkering zoals genoemd in Artikel 6 bij C.

Artikel 69 AOW

Voor medewerkers die deelnemen aan de OVA-regeling wordt het opschuiven van de AOW-leeftijd gecompenseerd conform de reglementen van S V BPVH. Deze AOW-compensatie zal mogelijk worden gemaakt vanuit ECT via S V BPVH, waarbij S V BPVH de financiering voor de medewerkers die tot en met 31 december 1997 pensioenaanspraken bij PVH/OPTAS 1 hebben opgebouwd, garandeert.

Artikel 70 Uitbreiding en versterking OVA-regelingen – Eerder stoppen met werken-regeling

1957 t/m 1959

Medewerkers uit de geboortejaren 1957 t/m 1959 die nog niet hebben gekozen voor de OVA-regeling krijgen naast het handhaven van de huidige vierjarige OVA-regeling de navolgende extra keuzemogelijkheid.

Medewerkers die kiezen voor deelname aan de OVA-regeling en aan deze regeling maximaal twee jaar deelnemen en uiterlijk uit dienst gaan op de 65-jarige leeftijd, ontvangen een extra dienstjarenpremie van € 10.000,- bruto pro rata per jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Medewerkers die reeds deelnemen aan de OVA-regeling en de einddatum vervroegen, komen ook in aanmerking voor een extra dienstjarenpremie van € 10.000,- bruto pro rata voor elk jaar waarmee de einddatum wordt vervroegd.

Bovenstaande toezegging geldt op voorwaarde dat ook rekening houdend met de dienstjarenpremie van S V BPVH eindheffing van RVU-belasting dient te worden voorkomen. Op voorwaarde dat er geen RVU-heffing geldt van 52% wordt deze € 10.000,- met 25% verhoogd bij het succesvol indienen van een subsidieaanvraag bij de overheid door CAO-partijen, waarbij de overheid deze 25% voor haar rekening neemt. Ten aanzien van alle toekomstige deelnemers aan OVA-regelingen en medewerkers die een beroep doen op bovenstaande tegemoetkomingen, geldt dat er geen verlofuren worden uitgekeerd bij pensionering. De bepaling dat gedurende de OVA-regeling de medewerker niet minder dan 50% van een voltijds dienstverband mag werken, komt rekening houdend met aangepaste wetgeving te vervallen.

1960 t/m 1963

OVA-regeling

Medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1963 kunnen gebruik maken van een OVA-regeling van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw, van maximaal twee jaar voorafgaande aan de pensionering. Alle toekomstige deelnemers aan de OVA-regeling worden geacht hun verlof te hebben opgenomen op het moment dat deze medewerkers met pensioen gaan.

Eerder stoppen met werken-regeling (ESMW)

CAO-partijen stappen naar voren om eerder stoppen met werken af te spreken. CAO-partijen lopen hierbij vooruit op het verlengen en verruimen van het pensioenakkoord. Gedurende maximaal 2 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen medewerkers gebruik gaan maken van een eerder stoppen met werken-regeling, die op basis van een model voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de ECT-situatie berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt.

Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin Functielijst, Dienstjaren en Rooster worden gecombineerd. Deze matrix is mede gebaseerd op het zwaar werk model van FNV Havens waarbij medewerkers werkzaam in:

Volcontinudienst na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;

Functielijst II na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;

Functielijst I buiten de volcontinu na 45 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;

Functielijst III in Dag/Avond systematiek na 45 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen en;

Kantoor dienst na 45 dienstjaren op 12 maanden ESMW uitkomen.

Het maximale aantal maanden ESMW volgt het aantal maanden waarmee de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de CAO voor de individuele medewerker wordt verhoogd.

Voor een volledig overzicht met het aantal maanden dat recht bestaat op de hieronder omschreven vergoeding wordt verwezen naar Bijlage XII. Hieronder zijn de geldende bedragen en voorwaarden weergegeven.

Als maatstaf voor de berekening van de hoogte van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 1.847,- bruto pro rata per maand (2021; het gebruteerde bedrag voor AOW ongehuwden).

Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode dat eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250,- pro rata per maand. Indien dit niet mogelijk is, wordt, voor zover fiscaal mogelijk en toegestaan, deze compensatie ter beschikking gesteld om het pensioenkapitaal/de pensioenuitkering te verhogen. Voormeld bedrag wordt met ingang van 1 januari 2022 geïndexeerd met de APC.

CAO-partijen zijn overeengekomen om gezamenlijk een subsidieaanvraag bij de overheid in te dienen voor duurzame inzetbaarheid en eerder stoppen met werken. Deze subsidies kunnen bijvoorbeeld worden aangewend ter compensatie van de kosten van een mogelijk verdere stijging van de AOW-leeftijd.

De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU-belasting wordt geheven.

CAO-partijen evalueren jaarlijks de op dat moment geldende (fiscale) wet- en regelgeving alsook de gebruikmaking van de ESMW-regeling. Op basis van de jaarlijkse evaluaties bespreken CAO-partijen uiterlijk 1 januari 2023 hoe invulling zou kunnen worden gegeven aan voortzetting van de ESMW-regeling voor toekomstige geboortejaren in een volgende CAO. Voor een nadere uitwerking zie Bijlage XIII.

De OVA-regeling geldt onder voorbehoud van de bijdragen van S V BPVH en de Stivu.

Artikel 71 Kort verzuim

A. In de navolgende gevallen wordt verlof met behoud van (schema)maandsalaris verleend over de binnen voor de medewerker geldende arbeidsweek vallende werkdagen:

1 dag bij:

- Ondertrouw van de medewerker.
- Huwelijk of partnerschapsregistratie van één van haar / zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, schoonzusters of zwagers.
- Zijn / haar 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk.
Valt zijn / haar huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de medewerker het recht op één vrije werkdag op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar / zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de medewerker één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan of twee weken volgende op de huwelijksdag.
- Het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders.
- Overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters of kleinkinderen.
- Het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.
- Verhuizing (maximaal 1x per jaar).

2 dagen bij:

- Huwelijk of partnerschapsregistratie van de medewerker.
- Overlijden van één van zijn / haar (stief-)ouders, schoonouders of niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.

4 dagen bij:

- Overlijden van zijn / haar partner of één van zijn / haar inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.
- Overlijden van één van de (stief-)ouders of schoonouders als voor de begrafenis / crematie wordt zorggedragen.

B. De medewerker kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer de medewerker zijn werk niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). De werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.

- C. Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de medewerker plaats, kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de medewerker, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen kan betrokkene alsnog op een later tijdstip opnemen.
- D. Voor zover de hierboven onder A. genoemde, niet te voorziene gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de medewerker roostervrije dag, blijft de kort verzuimregeling onverminderd van kracht, met dien verstande dat het kort verzuim aansluit op de betrokken vrije dag(en).
- E. Voor noodzakelijk bezoek aan artsen, dat niet buiten werktijd kan worden afgesproken, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen, die niet buiten werktijd kunnen worden uitgevoerd, en waarvoor de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft, wordt aan de medewerker naar redelijkheid en behoefte vrij gegeven met behoud van (schema)maandsalaris. Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortkomt uit overtredingen van de medewerker of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
- F. Rechten, op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, worden eveneens toegekend aan medewerkers met een partner zoals gedefinieerd in Artikel 1.

Artikel 72 Organisatieverlof

Aan de medewerker die lid is van één van de werknemersorganisaties wordt, met inachtneming van het hieronder bepaalde, vrijaf gegeven met behoud van salaris - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:

- Het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten.
- Het deelnemen aan door de werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

Organisatieverlof wordt toegekend met inachtneming van de volgende voorwaarden:

- A. Een georganiseerde medewerker kan ten hoogste tien organisatieverlof-dagen per kalenderjaar opnemen.

In bijzondere gevallen kan, met name voor georganiseerde medewerkers die kaderfuncties vervullen, dit aantal in overleg tussen partijen worden verhoogd.

Het in totaal per kalenderjaar voor organisatieverlof toe te kennen aantal dagen, waarop de medewerkers die lid zijn van (één van) de werknemersorganisaties gezamenlijk recht hebben, bedraagt 3 maal het getal van de ledenmedewerkers van de werknemersorganisaties, gedeeld door 10.

- B. Het toekennen van één of meer organisatieverlofdagen zal alleen geschieden op aanvraag van de betreffende werknemersorganisatie onder opgave van de naam van de medewerker, waarvoor het organisatieverlof wordt aangevraagd. Het verlof dient tijdig te worden aangevraagd.
- C. Organisatieverlofdagen worden - met inachtneming van het bovenstaande - uitsluitend verleend indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten.
- D. Organisatieverlof geschiedt met behoud van salaris. Onder salaris dient te worden verstaan het (schema)maandsalaris, dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel 73 Zwangerschapsverlof

Vrouwelijke medewerkers hebben in geval van zwangerschap recht op zestien weken zwangerschaps-/bevallingsverlof.

Artikel 74 Kort verzuim verlof en (aanvullend) geboorteverlof

De medewerker heeft recht op doorbetaald kort verzuim verlof om gedurende werktijd de bevalling bij te kunnen wonen.

Na het kort verzuim verlof voor het bijwonen van de bevalling gedurende werktijd heeft de medewerker recht op geboorteverlof.

Binnen zes maanden vanaf de eerste dag na de bevalling heeft de medewerker recht op vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof met een uitkering van het UWV ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon.

Om aanspraak te maken op het aanvullend geboorteverlof dient de medewerker eerst volledig het geboorteverlof te hebben opgenomen.

Wanneer een beroep wordt gedaan op de Wet Invoering Extra Geboorteverlof, zal de werkgever de pensioenpremie voor het werkgeversdeel doorbetalen.

Artikel 75 Onbetaald verlof

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk, mits:

- A. De werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren.
- B. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de medewerker zijn.
- C. Wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de medewerker geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids-)overeenkomst mag verrichten.
- D. Dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal twaalf maanden wordt aangevraagd.

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

HOOFDSTUK IX

PENSIOENEN, STIVU EN ECT-VUT

De Stivu-bijdrage van in totaal 3,8% vervalt per 1 juli 2010. Sprake is van een premie-holiday die ieder half jaar door het Stivu-bestuur wordt getoetst. Vanaf het moment dat de Stivu-bijdrage vervalt, zet ECT het werkgeversdeel (2,8%) in voor de Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur en voor pensioengerelateerde zaken zoals een verbetering van de pensioenregelingen binnen ECT.

Vanaf 1 januari 2015 is ook de werkgeversbijdrage aan de ECT-VUT-regeling ten behoeve van Functielijst III beschikbaar voor bovenstaande doeleinden.

Uitgangspunt hierbij is dat deze bijdragen dusdanig worden ingezet dat de diverse beschikbare premie-regelingen binnen ECT op eenzelfde wijze en rekening houdend met (veranderende) wetgeving en fiscale grenzen worden aangepast.

Vanaf het moment dat de bijdrage aan de Stivu vervalt, wordt de helft van de 1% werknemersbijdrage aan de Stivu respectievelijk Solidariteitsheffing ECT-VUT niet meer ingehouden op het salaris.

Indien uit onderzoek blijkt dat de resterende 0,5% werknemersbijdragen in de toekomst nodig is voor pensioengerelateerde zaken, kan deze voor dit doel worden aangewend.

De definitieve bestemming van deze werknemersbijdrage wordt mede op basis van de uitkomsten van de Werkgroep Pensioenen door CAO-partijen bepaald. Daarbij behoort het ook tot de mogelijkheden dat ook deze 0,5% bijdrage uiteindelijk niet meer wordt ingehouden op het salaris van de medewerker.

Zie voor de Werkgroep Pensioenen Bijlage X Protocol Onderhandelingsresultaat ECT-CAO 2009 – 2012.

Vooruitlopend op de resultaten van de Werkgroep Pensioenen gelden vanaf 1 januari 2010 de volgende pensioen verbeteringsvoorstellen:

- De wettelijk minimale franchise wordt gehanteerd. De jaarlijkse verhoging van de franchise wordt tevens gebaseerd op het wettelijk minimum;
- Het opbouwpercentage van het nabestaandenpensioen voor de verzekerden Optas A en Optas B wordt verhoogd van 0,7% naar 1,0% van de pensioengrondslag.

ECT-CAO 2012 – 2017

Indien de pensioenregelingen aangepast moeten worden vanwege het beperken van de fiscale mogelijkheden als gevolg van overheidsingrepen, zal de werkgeversinleg beschikbaar blijven voor medewerkers. Uitgangspunt hierbij is dat de kosten voor de werkgever niet toenemen.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 7 juli 2021




Namens Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V.
J.A. Hooykaas

Namens FNV, sector Havens
N. Stam



Namens CNV Vakmensen
C. Hensen



P. Fortuin



BIJLAGE I

BELONINGSGEBOUW PER 1-1-2021

FUNCTIELIJST I

Functie	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
Instroomschaal	1.074	1.291	1.542	1.850

In dienst vanaf 1-10-2000

	0 jr	1 jr	2 jr	3 jr	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11 jr	12 jr	13 jr	14 jr
TERM OPER.A1	2.204														
TERM OPER.A2	2.237	2.331	2.413	2.509	2.597	2.683	2.773	2.864	2.952	3.041	3.134				
TERM OPER.A3	2.279	2.369	2.457	2.546	2.633	2.725	2.815	2.901	2.994	3.078	3.166				
TERM OPER.B2	2.587	2.678	2.766	2.856	2.943	3.033	3.128	3.214	3.299	3.389	3.478	3.572	3.660	3.748	3.836
TERM OPER.B3	2.626	2.716	2.805	2.896	2.987	3.074	3.159	3.253	3.341	3.430	3.522	3.605	3.697	3.785	3.878
TERM OPER.B4	2.669	2.753	2.841	2.931	3.021	3.117	3.203	3.291	3.378	3.463	3.554	3.650	3.737	3.826	3.917
TERM OPER.C3	2.822	2.908	3.000	3.085	3.175	3.271	3.358	3.447	3.534	3.621	3.710	3.806	3.890	3.980	4.070
TERM OPER.C4	2.858	2.947	3.039	3.131	3.216	3.304	3.394	3.483	3.574	3.664	3.754	3.839	3.929	4.016	4.109
TERM OPER.C5	2.898	2.990	3.076	3.162	3.255	3.344	3.435	3.524	3.609	3.701	3.787	3.880	3.970	4.060	4.147
TERM OPER.FO	3.141	3.240	3.334	3.428	3.531	3.625	3.724	3.821	3.917	4.011	4.104	4.209	4.305	4.401	4.495

In dienst voor 1-10-2000

	A1	A2	B1	B2	B3	B4	C1	D1	D2	D3	D4	D5	E1
TERM	3.543	3.617	3.617	3.728	3.805	3.805	-	-	-	-	-	-	-
CHAUF	3.805	3.805	3.842	3.937	3.937	-	-	4.013	4.013	4.013	4.013	4.013	4.179
MACH	3.805	3.805	3.842	3.937	3.937	3.937	3.996	4.013	4.013	4.013	-	-	4.179
TERM FO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.529

Doorstroom naar andere functie

Voor medewerkers Functielijst I in dienst voor 1-10-2000 vindt bij doorstroom naar een andere functie inschaling plaats in hetzelfde of naast hogere salaris.

Voor medewerkers Functielijst I in dienst vanaf 1-10-2000 wordt ten aanzien van het loongebouw het dienstjarenmodel toegepast (zodat medewerkers er niet langer dan 14 jaar over doen, behoudens disfunctioneren, om aan het maximale salaris in de tabel te komen). Bij doorstroom naar een andere functie vindt verticale inschaling plaats. Medewerkers die na 14 jaar de eindtrede van hun schaal nog niet hebben bereikt, krijgen, behoudens disfunctioneren, de resterende stap(pen) in een keer toegekend.

Een en ander vindt plaats op basis van behoefte.

De behoefte wordt vastgesteld door het management. Naast het behoeftecriterium geldt het criterium "gebleken geschiktheid" van de medewerker ('willen en kunnen'). De gebleken geschiktheid van de medewerker wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

Voor medewerkers Functielijst I in dienst voor 1-10-2000 wordt het loonverschil tussen Straddlecarrier Chauffeur en Brugkraanmachinist in omvang inzichtelijk gemaakt en opgelost voor 1 juli 2013 met als uitgangspunt dat het salaris niet minder wordt. De aanpassing van het loonverschil wordt per 1 januari 2013 doorgevoerd.

Doorgroei binnen salarisgroep

In beginsel vindt jaarlijks doorgroei plaats naar de volgende trede binnen een salarisgroep, een en ander met inachtneming van het voor de betreffende salarisgroep geldende maximumsalaris. Afwijking van deze regel is slechts mogelijk, indien er sprake is van een beoordeling lager dan Normaal/Goed door het management. Dit laatste wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

FUNCTIELIJST II

In dienst vanaf 01-10-2000

Functie		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Mechanisch monteur A	2.682	2.770	2.856	2.944	3.032	3.118	3.206	3.293	3.383
2	Monteur voertuigen A	2.682	2.770	2.856	2.944	3.032	3.118	3.206	3.293	3.383
3	Elektro monteur A	2.682	2.770	2.856	2.944	3.032	3.118	3.206	3.293	3.383
4	Mechanisch monteur B	2.994	3.090	3.185	3.280	3.376	3.472	3.566	3.662	3.759
5	Monteur voertuigen B	2.994	3.090	3.185	3.280	3.376	3.472	3.566	3.662	3.759
6	Elektro monteur B	3.032	3.127	3.224	3.321	3.417	3.513	3.610	3.706	3.806
7	Mechanisch monteur C	3.651	3.710	3.768	3.826	3.885	3.943	4.002	4.060	4.118
8	Monteur voertuigen C	3.651	3.710	3.768	3.826	3.885	3.943	4.002	4.060	4.118
9	Elektro monteur C	3.789	3.851	3.911	3.971	4.032	4.092	4.153	4.213	4.276
10	Automation Engineer OT - A	2.999	3.095	3.190	3.285	3.381	3.477	3.572	3.667	3.759
11	Automation Engineer OT - B	3.755	3.825	3.896	3.967	4.038	4.108	4.180	4.250	4.323
12	Automation Engineer OT - C	4.205	4.286	4.365	4.445	4.525	4.605	4.685	4.765	4.848
13	Automation engineer IA - A	2.999	3.181	3.363	3.544	3.726	3.908	4.089	4.271	4.448
14	Automation engineer IA - B	3.755	3.887	4.020	4.152	4.284	4.417	4.549	4.681	4.815
15	Automation engineer IA - C	4.097	4.242	4.386	4.531	4.676	4.820	4.965	5.111	5.255
16	Automation Engineer PLC programmeur - B	3.755	3.821	3.888	3.954	4.022	4.088	4.155	4.221	4.284
17	Automation Engineer PLC programmeur - C	4.235	4.311	4.386	4.463	4.538	4.615	4.691	4.766	4.840

In dienst voor 01-10-2000

In dienst	Functie	Trede	0 mnd	6 mnd	12 mnd	18 mnd	24 mnd	30 mnd	36 mnd	48 mnd	60 mnd	72 mnd
	meewerkend voorman	U	4.451		4.641		4.839		5.032	5.179	5.250	-
voor 1-10-2000	electronica monteur		3.834	-	4.017	-	4.208	-	4.386	4.576	4.760	4.945
voor 1-10-2000	monteur 10		2.693	2.847	2.999	3.144	3.293	3.443	3.591	-	-	-
voor 1-10-2000	monteur 20		3.523	3.591	3.666	-	3.736	-	-	-	-	-
voor 1-10-2000	monteur 30		3.736	3.807	3.914	-	4.015	-	-	-	-	-
voor 1-10-2000	monteur 40		3.988	4.056	4.129	-	4.198	-	-	-	-	-
voor 1-10-2000	monteur 50		4.226	-	4.345	-	4.451	-	4.552	-	-	-
voor 1-10-2000	1e monteur		4.451	-	4.641	-	4.839	-	5.032	-	-	-

Doorstroom naar naast hogere functiegroep

Doorstroom naar een naast hogere functiegroep is eerst mogelijk, nadat is voldaan aan de voor de betreffende functiegroep geldende functie-eisen en indien er geen sprake is van een beoordeling lager dan Normaal/Goed door het management. Dit laatste wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

Bij doorstroom naar een naast hogere functiegroep, vindt indeling plaats op het eerst hogere basismaandsalaris uit de betreffende functiegroep. In alle gevallen wordt bij de vaststelling hiervan het basismaandsalaris behorende bij aanstelling en bij doorstroom na zes maanden uit de betreffende functiegroep overgeslagen.

Doorgroei binnen functiegroep

In beginsel vindt na afloop van het hiervoor vastgestelde aantal maanden doorgroei plaats naar de volgende trede binnen een functiegroep, een en ander met inachtneming van het voor de betreffende functiegroep geldende maximumsalaris. Afwijking van deze regel is slechts mogelijk, indien sprake is van een beoordeling lager dan Normaal/Goed door het management. Dit laatste wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

Een nieuw marktconform salarisgebouw

CAO-partijen hebben één nieuw marktconform salarisgebouw ontwikkeld waarin de salarisgebouwen voor en na 1 oktober 2000 per 1 januari 2024 worden geïntegreerd. In dit salarisgebouw geldt dat de eindschaal wordt bereikt in maximaal negen stappen voor medewerkers die nieuw instromen.

Daarbij wordt het volgende percentiel gehanteerd:

Per 1 januari 2021: P50 Conform het onderzoek van Berenschot
Per 1 januari 2022 : P55 Conform het onderzoek van Berenschot
Per 1 januari 2023: P60 Conform het onderzoek van Berenschot
Per 1 januari 2024 : P65 Conform het onderzoek van Berenschot

Aanvullend aan bovenstaande wordt de beloning van de monteurs die werkzaam zijn als monteur voertuigen gelijkgesteld aan de monteurs die werkzaam zijn als mechanisch monteur.

Om te waarborgen dat medewerkers er niet op achteruitgaan wordt per 1 januari 2024 een persoonlijke toeslag gehanteerd zoals gedefinieerd in Artikel 1 van de ECT-CAO voor medewerkers op wie dat van toepassing is. De medewerker wordt schriftelijk geïnformeerd over de persoonlijke toeslag, waarvan een kopie wordt opgenomen in het personeelsdossier. De persoonlijke toeslag wordt behandeld als volledige salariscomponent.

Rekening houdend met de ontwikkeling naar elektrische voertuigen en het principe behoefte, kunnen en willen, stelt de werkgever gedurende de looptijd van deze CAO medewerkers met de functie monteur voertuigen en mechanisch monteur in de gelegenheid zich ook voor de functie van elektromonteur te kwalificeren.

FUNCTIELIJST III

In dienst vanaf 1-10-2000

SBU-																			
pnt.	Groep	17jr	18jr	19jr	20jr	21jr	22jr	0jr	1jr	2jr	3jr	4jr	5jr	6jr	7jr	8jr	9jr	10jr	
t/m 50	I	1.126	1.257	1.379	1.506	1.631	1.760	1.835	2.023	2.213	2.401	2.594	2.739						
t/m 75	II	1.298	1.465	1.631	1.799	1.968	2.135	2.212	2.372	2.529	2.686	2.846	2.956	3.063	3.172				
t/m 100	III	1.414	1.586	1.756	1.922	2.092	2.254	2.359	2.492	2.621	2.755	2.890	3.021	3.156	3.262	3.369	3.461		
t/m 125	IV		1.667	1.832	1.999	2.171	2.338	2.467	2.602	2.738	2.869	3.002	3.140	3.273	3.392	3.516	3.635	3.761	
t/m 150	V			1.914	2.124	2.333	2.544	2.686	2.836	2.991	3.141	3.292	3.443	3.562	3.681	3.809	3.930	4.054	
t/m 180	VI				2.333	2.542	2.751	2.912	3.071	3.231	3.389	3.549	3.709	3.851	3.995	4.142	4.281	4.423	
t/m 210	VII							3.019	3.235	3.452	3.669	3.884	4.104	4.286	4.463	4.645	4.824	5.010	
t/m 245	VII+VC							3.129	3.369	3.605	3.846	4.085	4.334	4.523	4.715	4.909	5.094	5.291	
t/m 245	VIII							3.056	3.300	3.547	3.787	4.037	4.282	4.467	4.656	4.842	5.029	5.220	

In dienst voor 1-10-2000

SBU-																			
pnt.	Groep	17	18	19	20	21	22	0 jr	1 jr	2 jr	3 jr	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	
t/m 50	I							2.056	2.259	2.471	2.682	2.897	3.059						
t/m 75	II							2.470	2.652	2.830	3.004	3.179	3.301	3.426	3.546				
t/m 100	III							2.633	2.783	2.931	3.079	3.230	3.378	3.531	3.649	3.762	3.876		
t/m 125	IV							2.755	2.906	3.056	3.210	3.358	3.512	3.659	3.789	3.924	4.069	4.209	
t/m 150	V							3.004	3.172	3.342	3.516	3.675	3.846	3.985	4.125	4.257	4.394	4.529	
t/m 180	VI							3.255	3.434	3.607	3.786	3.968	4.148	4.305	4.463	4.627	4.785	4.945	
t/m 210	VII							3.375	3.616	3.863	4.102	4.347	4.594	4.791	4.991	5.197	5.391	5.596	
t/m 245	VII+VC							3.729	3.985	4.237	4.498	4.754	5.013	5.256	5.509	5.753	5.999	6.244	
t/m 245	VIII							3.650	3.912	4.164	4.429	4.689	4.948	5.196	5.438	5.681	5.921	6.168	

Functielijst III geldend voor medewerkers in dienst vóór 1-10-2000

De functiegroepen VIII en VIII in de VC (volcontinu) zijn gebaseerd op een all-in salarissystematiek. De all-in salarissystematiek betekent dat medewerkers die in één van eerdergenoemde functiegroepen zijn ingedeeld, geen aanspraak maken op overwerkbetaling. Hierop geldt één uitzondering. De betreffende medewerker maakt wel aanspraak op overwerkbetaling conform Artikel 43, indien hij zijn collega vervangt in verband met diens afwezigheid wegens ziekte, kort verzuim of vakantie en als gevolg hiervan (een) extra ta(a)k(en) werkt.

Mocht er sprake zijn van een overgang van salarisgroep VII naar salarisgroep VIII, mag dit bij het bepalen van de nieuwe trede geen nadelige salaris-(financiële)consequenties hebben.

Functielijst III geldend voor medewerkers in dienst vanaf 1-10-2000 of later

De functiegroepen VIII en VIII in de VC zijn gebaseerd op een all-in salarissystematiek. De all-in salarissystematiek betekent dat medewerkers die in één van eerdergenoemde functiegroepen zijn ingedeeld, geen aanspraak maken op overwerkbetaling. Hierop geldt één uitzondering. De betreffende medewerker maakt wel aanspraak op overwerkbetaling conform Artikel 43, indien hij zijn collega vervangt in verband met diens afwezigheid wegens ziekte, kort verzuim of vakantie en als gevolg hiervan (een) extra ta(a)k(en) werkt.

Doorstroom naar de bij de functie behorende (eind-)salarisschaal

Bij doorstroom naar de bij de functie behorende (eind-)salarisschaal vindt inschaling plaats op het - in vergelijking met het basismaandsalaris dat de medewerker in de vorige salarisgroep verdiende - eerst hogere basismaandsalaris uit de betreffende salarisgroep.

Hierbij bedraagt het positief verschil in basismaandsalaris tussen de oude salarisgroep en de nieuwe salarisgroep minimaal bruto € 23,-. Indien dit niet het geval is, vindt inschaling plaats op het basismaandsalaris direct volgend op het eerst hogere basismaandsalaris uit de betreffende salarisgroep.

Hetzelfde geldt in geval van doorstroom naar een andere functie.

Doorgroei binnen salarisgroep

In beginsel vindt jaarlijks doorgroei plaats naar de volgende trede binnen een salarisgroep, een en ander met inachtneming van het voor de betreffende salarisgroep geldende maximumsalaris. Afwijking van deze regel is slechts mogelijk, indien sprake is van een beoordeling lager dan Normaal/Goed door het management. Dit laatste wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

Vanaf 1 januari 2022 wordt het salarisgebouw vanaf 1 oktober 2000 uitgebreid met een extra stap aan het einde van de schaal. De extra stap zal net zo groot zijn als het verschil tussen stap 9 en 10 (circa 3%).

REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN

A. Inhuren van operationele beambten

Partijen stellen vast dat in geval van tijdelijke pieken in het werkaanbod het inhuren via een uitzendbureau van medewerkers van wie de functie valt onder het bereik van Functielijst III, ook mogelijk is binnen de terminalorganisaties van ECT.

Indien het om functies gaat die niet worden geleverd door Matrans Marine Services b.v. (Matrans), International Lashing Services b.v. (ILS) of Rotterdam Port Services b.v. (RPS) vindt inhuur plaats bij uitzendbureaus. ECT garandeert dat inhuur via een uitzendbureau niet zal plaatsvinden om structureel reguliere arbeidsplaatsen te vervullen.

ECT zal de Ondernemingsraad halfjaarlijks informeren over de gepleegde inhuur via uitzendbureaus voor de in casu bedoelde functies.

B. Tewerkstelling van operationele medewerkers

Alvorens er een beroep wordt gedaan op overwerk (anders dan verplichte verlenging conform Artikel 25) zal er in eerste instantie een beroep worden gedaan op Matrans, ILS of RPS.

In geval van tijdelijke pieken is het inhuren van medewerkers in dienst van Matrans, ILS en/of RPS mogelijk.

Tewerkstelling van medewerkers van voornoemde bedrijven geschiedt op basis van de voor voornoemde bedrijven geldende functielijsten.

Legitimatiebewijs

De in de operationele sector te werk te stellen medewerkers bij ECT dienen in het bezit te zijn van een ECT-pas of ECT-dagpas.

Bij de personeelsindeling zijn lijsten beschikbaar, waarop de namen van de eventueel te werk te stellen medewerkers en de functie-onderdelen waarop ze kunnen worden ingedeeld door ECT zijn vermeld. Zowel de werknemersorganisaties als de Ondernemingsraad zullen inzage krijgen in deze lijsten.

Jaarlijks zullen de werknemersorganisaties en de werkgever de inhuur van personeel van derden evalueren.

Controle

Controle op de naleving van voormelde regeling kan geschieden via de personeelsindeling door partijen aangewezen medewerkers en/of de bondskaderleden, waaronder ECT ressorteert, of op een zodanige (andere) wijze als partijen eventueel nog met elkaar overeenkomen.

Overdragen van werk

Het overdragen van werk (uitbesteden) tussen de leden van de werkgeversorganisatie blijft te allen tijde mogelijk.

REGELING VAKANTIEWERKERS

Voorwaarden, aanstelling en tewerkstelling

1. Als vakantiewerkers komen in aanmerking personen, die een volledige dagopleiding volgen dan wel in het kalenderjaar waarin vakantiewerk wordt verricht de dagopleiding afronden of hebben afgerond, en die bereid zijn volgens onderstaande voorwaarden gedurende het vakantie seizoen werkzaamheden bij ECT te verrichten.
2. Personen in dienst van een havenbedrijf komen niet voor tewerkstelling als vakantiewerker in aanmerking. Voor hen is de Regeling tewerkstelling personeel van derden onveranderd van toepassing.
3. Er zal geen personeel vallende onder 'Functielijst I' worden aangetrokken van particuliere uitzendbureaus.
4. De vakantiewerkers komen in dienst van ECT. ECT bepaalt de duur van het dienstverband, draagt zorg voor de werving, selectie en aanstelling.
5. Voor aanstelling onder 'Functielijst I' komen personen in aanmerking, die de leeftijd van achttien jaar hebben bereikt. Voor alle overige functies (exclusief Functielijst II) geldt de minimumleeftijd van zestien jaar.
6. Het dienstverband wordt voor bepaalde tijd aangegaan voor ten minste drie weken in de vakantieperiode, waarvan de begin- en einddatum jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld, met dien verstande dat de eerste drie weken zullen gelden als proeftijd. De eventueel noodzakelijke opleiding van de vakantiewerker kan reeds vóór de aanvang van de vakantieperiode plaatsvinden. Een opleidingsdag geldt als een gewerkte dag.
7. Alvorens voor aanstelling als vakantiewerker in aanmerking te komen, dient de betrokkene voor zover vereist en met inachtneming van de wettelijke bepalingen door de arbodienst te zijn goedgekeurd. Tevens ontvangt de medewerker een ECT-pas. Zonder deze pas mag geen tewerkstelling plaatsvinden. De afdeling P&O registreert de betreffende medewerkers als vakantiewerker.
8. De eerste dag van het dienstverband kan worden benut voor de te verzorgen introductie en instructie. Deze dag geldt als een gewerkte dag. De instructie en begeleiding dienen te geschieden door een ter zake deskundige mentor.
9. De afdeling, waar vakantiewerkers worden tewerkgesteld, treft zodanige maatregelen, dat de veiligheid van een ieder niet in gevaar kan worden gebracht.
10. De inzetbaarheid van de vakantiewerkers voor de diverse soorten van werkzaamheden zal steeds afhankelijk worden gesteld van de mate van instructie en van de ervaring, die is opgedaan.

11. Vakantiewerkers zijn gedurende de overeengekomen vakantieperiode inzetbaar op alle dagen van de week (dat is inclusief de weekeinden) volgens het met hen overeengekomen schema⁶. De volgende schema's zijn mogelijk:

- Dagdienst.
- Dag avonddienst.
- Dag-middagdienst.
- Dag-middag-avonddienst.
- Dag avond nachtdienst.

De arbeidstijden zijn:

- Dagdienst. 07.15 - 15.30 uur.
- Middagdienst 11.30 - 19.45 uur.
- Avonddienst: 15.15 - 23.30 uur.
- Nachtdienst 23.15 - 07.30 uur.

12. Aan de (onder Artikel 11) genoemde inzetbaarheid zijn de volgende beperkingen verbonden:

- De in dagdienst in te zetten vakantiewerker kan niet worden ingezet in een avond- of nachtdienst.
- De in dag-avonddienst ingeroosterde vakantiewerker kan niet in een nachtdienst worden ingezet.
- Er worden door de vakantiewerkers geen derde taken verricht.
- Er wordt niet langer dan 7 3/4 uur per dag gewerkt.
- Er wordt niet meer dan zes dagen achtereen gewerkt.
- Tussen twee diensten wordt minimaal een rusttijd van 12 uur in acht genomen.
- Afbestellen of anders bestellen van de vakantiewerker moet minimaal 24 uur voor aanvang van de dienst aan hem / haar worden gemeld.

Loon en arbeidsvoorwaarden

1. Iedere vakantiewerker vindt bij zijn indiensttreding in zijn arbeidsovereenkomst aangegeven hoeveel zijn salaris bedraagt, alsmede de eventuele schematoeslag.

De beloningsmethodiek wordt vastgesteld door het wettelijk minimumloon voor volwassenen te verhogen met 25%. In deze 25% zijn de vakantietoeslag en het recht op vakantiedagen opgenomen. Dit salaris wordt toegekend aan vakantiewerkers van 21 jaar en ouder. Voor lagere leeftijden gelden de percentages genoemd in de hierna volgende tabel.

Een vakantiewerker die reeds eerder bij ECT als vakantiewerker heeft gewerkt, ontvangt een toeslag van 30% in plaats van 25% op het wettelijk minimumloon.

2. De leeftijd wordt bepaald per 1 juli van het jaar van indiensttreding.

3. Betalingssystematiek

Het uitgangspunt is dat het bruto maandsalaris is gerelateerd aan de kalenderdagen van de te betalen maand. De dagen waarop niet wordt gewerkt, anders dan op aanwijzing van de ECT-leiding en uitgezonderd roostervrije dagen, worden niet uitbetaald. Per afwezige dag wordt het werkelijke dagloon ingehouden.

Duurt het dienstverband een gedeelte van een kalendermaand, dan heeft de medewerker recht op het aantal kalenderdagen, dat valt binnen het dienstverband in die maand, gerelateerd aan het totaal aantal kalenderdagen van de maand.

4. Indien bij gebrek aan werk geen arbeid behoeft te worden verricht, is over deze dagen aan de vakantiewerkers salaris verschuldigd.

⁶ De wijze waarop indeling in roosters plaatsvindt, wordt na overleg met de Ondernemingsraad bepaald.

- Op het salaris van vakantiewerkers zullen de wettelijke inhoudingen plaatsvinden.
- Aan vakantiewerkers zal zo nodig kledingverstrekking plaatsvinden. Het pakket zal door de Kledingcommissie worden samengesteld.

Begeleiding en toezicht

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

Onvoorzien

Zaken, waarin de regeling niet voorziet, zullen in overleg met de Ondernemingsraad worden geregeld.

1 januari 2021 € 1.684,80

Leeftijd per 1 januari	Beloningspercentage	Mndbasis 100%	Niveau 1 125%	Niveau 2 130%
21	100%	€ 1.685	€ 2.106	€ 2.190
20,5	95%	€ 1.601	€ 2.001	€ 2.081
20	90%	€ 1.516	€ 1.895	€ 1.971
19,5	83%	€ 1.390	€ 1.737	€ 1.807
19	75%	€ 1.264	€ 1.580	€ 1.643
18,5	68%	€ 1.137	€ 1.422	€ 1.478
18	60%	€ 1.011	€ 1.264	€ 1.314
17,5	55%	€ 927	€ 1.158	€ 1.205
17	50%	€ 842	€ 1.053	€ 1.095
16,5	45%	€ 758	€ 948	€ 986
16	40%	€ 674	€ 842	€ 876

1 juli 2021 € 1.701,00

Leeftijd per 1 juli	Beloningspercentage	Mndbasis 100%	Niveau 1 125%	Niveau 2 130%
21	100%	€ 1.701	€ 2.126	€ 2.211
20,5	95%	€ 1.616	€ 2.020	€ 2.101
20	90%	€ 1.531	€ 1.914	€ 1.990
19,5	83%	€ 1.403	€ 1.754	€ 1.824
19	75%	€ 1.276	€ 1.595	€ 1.658
18,5	68%	€ 1.148	€ 1.435	€ 1.493
18	60%	€ 1.021	€ 1.276	€ 1.327
17,5	55%	€ 936	€ 1.169	€ 1.216
17	50%	€ 851	€ 1.063	€ 1.106
16,5	45%	€ 765	€ 957	€ 995
16	40%	€ 680	€ 851	€ 885

VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER

Voorzieningen voor 55-jarigen en ouder

- A. Indien er sprake is van sociale omstandigheden (advies BMW) of een medische indicatie (oordeel arts, verbonden aan een arbodienst) kan ECT medewerkers van 56 jaar en ouder - met behoud van arbeidsvoorwaarden - vrijstellen van het verrichten van nachtdiensten. Met inachtneming van de grenzen van de Arbeidstijdenwet kan de betreffende medewerker - afhankelijk van de behoefte van het management - in de dag of incidenteel in de avond worden ingezet.

- B. Medewerkers tussen 55 en 57,5 jaar kunnen op eigen verzoek worden vrijgesteld van Radioman Dek werkzaamheden op objecten/boten waar nog 'conventioneel' stackers moeten worden gelegd. Vanaf 57,5 jaar kunnen medewerkers op eigen verzoek worden vrijgesteld van de fysiek zwaardere Radioman Dek werkzaamheden. Medewerkers vanaf 57,5 jaar kunnen vrijwillig worden ingezet op de Senior Radioman Dek werkzaamheden zoals hieronder omschreven. Indien er sprake is van medische beperkingen kunnen medewerkers vanaf 50 jaar worden vrijgesteld van de Radioman Dek werkzaamheden.

Vanuit de werkgroep Duurzame inzetbaarheid is een parallelle werkgroep aan de slag gegaan om de mogelijkheden te onderzoeken om de huidige ontzietmaatregelen met betrekking tot de Radiodek werkzaamheden aan te passen aan de veranderende omstandigheden m.b.t. het huidige werk aan dek. Niet alle werkzaamheden van een Radiomandek zijn immers meer fysiek belastend.

Juist deze niet fysiek belastende werkzaamheden zouden in het kader van het verbeteren van de functieroulatie uitgevoerd kunnen worden door medewerkers van 57,5 jaar en ouder.

De concrete voorstellen vanuit deze parallelle werkgroep waren:

Een nieuw te introduceren Dekteamleider aan boord van deepseaschepen

De gedachte hierbij is dat de ingedeelde RD op een ULCS schip niet langer gekoppeld wordt aan een kraanteam maar aan het object als onderdeel van een dekteam. Dit dekteam is gezamenlijk verantwoordelijk voor alle noodzakelijke werkzaamheden aan dek. De Dekteamleider zorgt daarbij voor een onderlinge evenredige werklastverdeling. Tevens ziet de Dekteamleider toe op een veilige werkomgeving voor RD en Sjorders. De Dekteamleider heeft een rol in de afstemming met de bemanning (Reefers, Rookuitstoot, positie wisseling van containers, etc). De Dekteamleider maakt onderdeel uit van het dekteam en heeft in die zin een rol als meewerkend voorman.

De inzetbaarheid voor deze nieuw te introduceren Dekteamleider is op vrijwillige basis.

Werken aan dek bij Feeders met automatische stackers

Werkzaamheden aan dek op Feeders met automatische stackers brengen over het algemeen geen fysieke belasting met zich mee. Hierbij moet worden opgemerkt dat de scheepsindeling van sommige Feeders veroorzaakt dat de toegang tot bepaalde posities aan boord juist wel een fysieke uitdaging is. Hierbij zou een inventarisatie van de bezoekende schepen en een toetsing op de fysieke belastbaarheid noodzakelijk zijn om te bepalen of een schip geschikt is voor een medewerker van 57,5 en ouder.

De inzetbaarheid voor deze werkzaamheden blijft op vrijwillige basis.

Radiocommunicatie op het stackerflat

Bij het behandelen van conventionele stackers wordt altijd een stackerflat gebruikt. Hierbij nemen twee medewerkers plaats in het stackerflat, waarbij een medewerker de stackers raapt of legt en de ander de communicatie met de BK verzorgt. Juist deze rol als communicator is uitermate geschikt voor een medewerker van 57,5 en ouder omdat hier geen fysieke belasting is vereist.

De inzetbaarheid voor deze werkzaamheden blijft op vrijwillige basis.

Voorzieningen voor 58-jarigen en ouder

- A. Er geldt een vrijstelling c.q. verlichting van arbeid in ploegdienst voor medewerkers van 58 jaar en ouder.
- B. Bij overgang van de volcontinudienst naar de C- of de Y-dienst (dag-avond) zal alsdan geen afbouw van schematoeslag plaatsvinden.
- C. Bij tewerkstelling in een ander lager betaald werkschema zal afbouw plaatsvinden op basis van de afbouwregeling schematoeslag conform Artikel 34a.
- D. De pensioenaanspraken blijven, wanneer gebruik wordt gemaakt van het onder C. gestelde, gehandhaafd. De pensioenpremie van het af te bouwen deel van de schematoeslag komt geheel ten laste van de werkgever.

Inzetbaarheid

In die gevallen waarbij op basis van de ontzietmaatregelen een ander rooster wordt gelopen, kunnen functieonderdelen 'weer levend worden gemaakt'; dit alles in het teken van het behouden en het verbreden van de inzetbaarheden. Een en ander op basis van de geldende principes van behoefte ECT en voldoende rolatie met behoud van het bruto basismaandsalaris en de toepasselijke schematoeslag.

5%-REGELING

Inhoud van de regeling

Medewerkers die vanwege een door het UWV vastgestelde gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid niet meer in staat zijn een volledige functie uit te voeren uit Functielijst I, II of III, kunnen een beroep doen op een plaats binnen de 5% - regeling van de ECT-CAO, Artikel 57, lid 2.

Deze 5% - regeling houdt in dat 5% van de arbeidsplaatsen beschikbaar is voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers. Het aantal plaatsen wordt jaarlijks door de werkgever, na overleg met de Ondernemingsraad, vastgesteld op basis van het aantal arbeidsplaatsen op 1 januari van het kalenderjaar per bedrijfssonderdeel, per functielijst.

Toepasselijkheid voor medewerkers uit Functielijst I

Vanwege het kernfunctiebeleid (Sociaal Plan november 2000), het vereiste van tweeledigheid (ECT-CAO Artikel 28 onder 4.1), de gemaakte afspraken over uitwisselbaarheid van medewerkers over de terminals / afdelingen (ECT-CAO Artikel 27 en Artikel 28 onder 4.5) én functieroulatie kunnen in de 5% - regeling worden opgenomen volledig tweeledige medewerkers, niet zijnde kernfunctionaris. Volledig wil zeggen bijvoorbeeld TT inclusief MTT en HC inclusief Reachstacker.

Toepasselijkheid voor medewerkers uit Functielijsten II en III

Een medewerker kan in de 5% - regeling worden opgenomen, wanneer hij van een functie uit deze functielijsten een zodanig aantal taken beheerst, dat roulatie mogelijk is én wanneer de mogelijke taken passen dan wel nodig zijn binnen de actuele en geplande organisatie.

Medewerkers die meer dan 65% arbeidsgeschikt worden geoordeeld door UWV, blijven bij ECT in dienst, tenzij ECT gemotiveerd aantoont dat dat niet kan (ECT-CAO Artikel 57 lid 4). Deze gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers vallen binnen de 5% - regeling.

Gedurende de looptijd van deze ECT-CAO wordt de 5%-regeling uitgebreid geëvalueerd door CAO-partijen en de Ondernemingsraad.

RICHTLIJNEN DIE GELDEN BIJ DE UITVOERING VAN ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING- EN RE-INTEGRATIETRAJECTEN INZAKE FUNCTIELIJST I-FUNCTIES

Loondoorbetaling gedurende 104 weken termijn

Gedurende de uitvoering van het ziekteverzuimbegleiding- en re-integratietraject dient de loondoorbetalingstermijn van 104 weken volledig te worden doorlopen. Met andere woorden: het gaan uitvoeren van een andere passende functie door de medewerker dient gedurende de 104 weken termijn geen gevolgen te hebben voor de loonbetaling (conform Artikel 7:629 BW en Artikel 56 ECT-CAO).

Arbeidsongeschiktheid gedurende 104 weken termijn

Indien gedurende de 104 weken termijn de medewerker instemt met ander passend werk, dient de arbeidsongeschiktheid door te blijven lopen in afwachting van de WIA-keuring.

Functiewijziging

Besluitvorming over ander passend werk / functiewijziging vindt plaats op basis van een rapportage van een door de werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige.

De functiewijziging is in eerste instantie een re-integratiemaatregel, geen definitieve functiewijziging. De functiewijziging dient in de eerste 104 weken geen definitieve status te hebben. Na de WIA-keuring kan de functie definitief gewijzigd worden.

Functiewijziging en overwerk

Zodra gedurende de 104 weken termijn is vastgesteld welke functie (functieonderdelen) de medewerker gaat uitvoeren, wordt de medewerker in staat gesteld over te werken in deze functie (functieonderdelen).

WIA-keuring

In de meeste gevallen zal een afschatting plaatsvinden op basis van de feitelijke verdien capaciteit (en niet op basis van geduide functies).

Dat biedt twee voordelen:

- het resultaat is voorspelbaar (en dus ook aanvaardbaar);
- er is een positief re-integratieresultaat.

Voordelen voor ECT en de medewerker:

- Een afgeronde WIA-keuring biedt duidelijkheid over de feitelijke basisbelastbaarheid (los van toegenomen klachten);
- De medewerker krijgt daarbij de status van arbeidsgehandicapte (hetgeen bij eventuele toekomstige sollicitaties als een voordeel “verkocht” kan worden);
- Ten slotte zorgt de bekendheid van de medewerker bij het UWV ervoor dat “Amber-meldingen” (nieuwe uitval wegens arbeidsongeschiktheid) ook als zodanig beoordeeld kunnen worden, compleet met een verkorte wachttijd.

Aanvullende opmerkingen:

Niet onbeperkt doorgaan met re-integratie in de eigen functie

Als er sprake is van geregelde ziekmeldingen op basis van dezelfde ziekteoorzaak dient op enig moment door de bedrijfsarts de vraag te worden gesteld of de re-integratie blijvend moet zijn gericht op het hervatten in de eigen functie of dat re-integratie in een andere, al dan niet aangepaste functie dient plaats te vinden. Het bepalen van dit moment is lastig: wanneer meldt iemand zich “te veel” ziek wegens dezelfde oorzaak? De vraag dient door de bedrijfsarts beoordeeld te worden aan de hand van het dossier.

Het toetsmoment

Een duidelijk toetsmoment is de beoordeling bij het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid. Dit zou op basis van de huidige wetgeving als standaard toetsmoment gehanteerd moeten worden. Dat gebeurt nu – voor zover dat kan worden beoordeeld na het bestuderen van één modeldossier - nog te weinig. Echter, in de praktijk lijkt dit moment ongeschikt voor het beoordelen van de vraag of er sprake is van veelvuldige ziekmeldingen op basis van dezelfde ziekteoorzaak. Hierbij gaat het immers ook om situaties, dat het eerste jaar arbeidsongeschiktheid niet “vol” wordt gemaakt, maar waarbinnen er wel meerdere ziekmeldingen zijn geweest. In zoverre zou een termijn van drie of zes maanden gehanteerd kunnen worden, hetgeen dan ook in de overeenkomst met de arbodienst opgenomen dient te worden.

Ook zou bij de jaarlijkse beoordeling van het functioneren het arbeidsongeschiktheidspercentage ten opzichte van het aantal werkbare dagen een aanleiding kunnen vormen.

Tevens kan bij het opstellen van de probleemanalyse WIA-informatie vanuit de werkgever worden verstrekt over eerdere ziekmeldingen. Dat zal dan mede inhoud kunnen geven aan de beantwoording van de vraag of “het best haalbare resultaat bij re-integratie”, te weten de hervatting in eigen functie, ook het optimale resultaat bij re-integratie is.

Het verkrijgen van inzicht in zijn situatie bij de medewerker

Bedacht dient te worden dat te veel ziekmeldingen op basis van dezelfde klachten, op eenzelfde manier benaderd dienen te worden als onvoldoende functioneren, zij het dat er hier geen sprake is van verwijtbaarheid. Er dient bij voorkeur – let op: alleen als hiervoor in medische zin mogelijkheden aanwezig zijn - een verbetertraject te worden ingezet, bijvoorbeeld door het aanbieden van bedrijfsfitness, “tiltraining”, een conditietest of iets dergelijks.

Let wel: het is de medewerker die bepaalt welke therapie hij volgt. De werkgever kan hierin geen voorschrift geven (op basis van het grondrecht op de onschendbaarheid van het eigen lichaam).

Een dergelijk aanbod werkt naar twee kanten: het zorgt hopelijk voor een vergroting c.q. stabilisering van de inzetmogelijkheden van de medewerker, anderzijds kan het voor hem of haar ook inzicht bieden in zijn functioneren, in de aanwezige beperkingen, zowel in het werk als in de privésituatie. Daarbij is van belang te constateren dat indien een medewerker geen inzicht heeft in zijn functioneren, een voorstel tot functiewijziging eerder tot verzet van een medewerker zal leiden.

VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

- ECT zal de oprichting van ondernemingsafdelingen of ledengroepen van de werknemersorganisaties niet in de weg staan.
- Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de werknemersorganisaties zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- ECT zal aan vakbondsvertegenwoordigers een ingerichte ruimte ter beschikking stellen voor het verrichten van hun werkzaamheden.
- ECT zal afsluitbare publicatieborden beschikbaar stellen voor de werknemersorganisaties voor gezamenlijk gebruik. De publicatieborden zijn uitsluitend bestemd voor officiële publicaties van de Vakbonden. Publicaties zullen van tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht.
In beginsel zal ECT voor vakbondsoverleg tussen de werknemersorganisaties en hun in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar stellen. Dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken werknemersorganisatie(s) zal daartoe een regeling worden getroffen. ECT behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- Op verzoek van de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers kunnen deze zich bij de bespreking van een geschil met de werkgever laten vergezellen door één (of meer) ondernemingsafdelingslid(leden) of bestuurslid(leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam zijn.
- In 2021 financieren de medewerkers eenmalig vanuit de eenmalige uitkering van € 2.250,- bruto pro rato € 100,- bruto pro rato voor vakbondsfaciliteiten.

Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

Over de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024 zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende medewerkers werkzaam in de operationele sector aan de werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten, zoals onder andere een Nationale Havenwerkers Congres, voor de medewerkers werkzaam in de operationele sector vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemersorganisaties.

Gedurende de looptijd van deze ECT-CAO blijft de jaarlijkse bijdrage minimaal gelijk aan de bijdrage van het daaraan voorafgaande jaar.

Medewerkers werkzaam in de beambte sector

Door de werkgever zal per georganiseerde medewerker werkzaam in de beambte sector vallende onder deze CAO aan de werknemersorganisaties € 45,- per jaar worden afgedragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor medewerkers werkzaam in de beambte sector vallende onder deze CAO.

De werknemersorganisaties zullen hiertoe aan de hand van een accountantsverklaring jaarlijks opgave doen van het aantal bij de werkgever in dienst zijnde leden (ledenbestand per 1 januari).

Werknemersorganisatiebijdrage aan organisatieverlof

De werkgever ontvangt voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsomten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. De vergoeding voor een organisatieverlofdag wordt jaarlijks centraal (werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties) vastgesteld.

Werkgelegenheid / arbeidsplaatsen

- Halfjaarlijks zullen aan de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties gegevens worden verstrekt met betrekking tot de totale personeelsbezetting per functiegroep, vallende onder de CAO.
- Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties worden geïnformeerd. De informatie zal zo tijdig worden verstrekt, dat over de voorgenomen beslissingen daadwerkelijk overleg mogelijk is.
- Ten minste éénmaal per jaar zullen de werknemersorganisaties worden uitgenodigd voor een informatieve bespreking over de algemene situatie van de onderneming, alsmede over de vooruitzichten, met name op het gebied van de werkgelegenheid en de technologische ontwikkelingen in de onderneming.
Van geval tot geval zal worden vastgesteld in hoeverre de te verstrekken informatie vertrouwelijk dient te blijven en zo ja, hoe lang.

Veilig werken

- De werkgever levert een actieve bijdrage aan een veiligheidsplatform waarbij vertegenwoordigers van verschillende stuwadoorsbedrijven tweemaal per jaar met Vakbonden praten over veilig werken bij de bedrijven in de Rotterdamse haven.
- De schriftelijke instructie met betrekking tot het werken met of zonder Radioman dek betreft een instructie die in overleg met de Ondernemingsraad in de VeiligheidsOverlegVergadering (VOV) is overeengekomen en voortdurend wordt geactualiseerd.
Medewerkers kunnen deze instructie raadplegen op de Portal van de afdeling SSE.

Vakbondscontributie

De vakbondscontributie wordt fiscaal vriendelijk verrekend in de Werkkostenregeling.

Taakroulatie

CAO-partijen hebben gezamenlijk de ambitie om de taakroulatie - ten voordele van de operationele én duurzame inzetbaarheid - voor medewerkers te vergroten. Om dit te realiseren willen partijen onderzoeken of het mogelijk is om functiepakketten samen te stellen met twee kernfuncties (BK en SC) op basis van het 'behoefte-kunnen-willen' principe. Voorwaarde hierbij is dat het functiepakket het mogelijk maakt om binnen de dienst te rouleren (SC-FT en BK-RW). Gedurende 2021 neemt ECT het initiatief hiertoe richting de Ondernemingsraad. Partijen zien dit als een zinvolle invulling van de Terminal Operator B4 functie.

E-rooster

De Vakbonden onderzoeken of een meerderheid van vakbondsleden, werkzaam in het E-rooster en niet-deelnemende aan de OVA, de losse vrijdag Nacht- in het E-rooster wenst om te zetten in een Avonddienst resp. de losse Avond- in een Nachtdienst.

Bij een meerderheid zal ECT eenzelfde enquête houden onder alle medewerkers, werkzaam in het E-rooster en niet deelnemende aan de OVA. Bij een meerderheid worden voormelde roosterwijzigingen middels een instemmingsverzoek aan de Ondernemingsraad voorgelegd.

GESCHILLEN

Minnelijke oplossing van geschillen

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiend uit of bij verschil van opvatting omtrent de uitlegging en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze overeenkomst of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of door één of meer harer leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet-nakoming, onjuiste uitlegging of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), schriftelijk kennis aan de wederpartij, tegen wie ofwel tegen welker lid (leden) de klacht gericht is. Partijen treden alsdan met elkaar in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke indien deze wordt bereikt, ook bindend zal zijn.

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

Bevoegde rechter

Indien na verloop van twee maanden na ontvangst van de schriftelijke klacht geen overeenstemming tussen partijen is verkregen, heeft de partij, welke de klacht aanhangig heeft gemaakt of welker lid de klacht aanhangig heeft doen maken, binnen één maand nadien het recht deze ter afdoening te brengen voor de bevoegde kantonrechter.

ECT-SELECT

1. Door gebruik te maken van ECT-Select kan de medewerker onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket tegen elkaar uitwisselen. Deelname aan ECT-Select is vrijwillig.
2. Iedere medewerker van ECT met een contract voor onbepaalde tijd waarbij de proeftijd is verstreken, kan deelnemen aan ECT-Select. Indien de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft, is het mogelijk, dit ter bepaling door de werkgever, afspraken te maken over deelname van een medewerker met een contract voor bepaalde tijd met een tijdsduur van minimaal twee jaar nadat de proeftijd is verstreken.
3. Parttime medewerkers kunnen - onder de voorwaarden zoals onder sub 2 gesteld - deelnemen naar rato van het overeengekomen aantal contracturen. De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als parttimer.
4. Jaarlijks - vóór 1 november van enig jaar - moet de medewerker schriftelijk zijn/haar keuze bekend maken. Hij / zij krijgt daartoe omstreeks oktober via Mijn ECT toegang tot een digitaal formulier. Medewerkers die nieuw in dienst treden na 1 november van enig jaar en voldoen aan de voorwaarden genoemd onder sub 2 worden alsnog in de gelegenheid gesteld een keuze te maken.
5. De door de medewerker gemaakte keuze geldt voor de periode van 1 kalenderjaar, van 1 januari tot en met 31 december. Voor medewerkers die later in dienst treden dan per 1 januari en/of voor medewerkers voor wie de proeftijd op 1 januari nog niet is verstreken geldt de keuze, nadat de proeftijd is verstreken, voor het resterende deel van het kalenderjaar.
6. Tussentijdse herziening van de keuze is niet mogelijk, tenzij er sprake is van zeer bijzondere onvoorziene omstandigheden ("sociaal-medische indicatie"). In dat geval beslist het Hoofd P&O, na advies hierover te hebben ingewonnen bij BMW, of herziening is toegestaan.
7. De onder bronnen aangegeven arbeidsvoorwaarden kunnen selectief worden ingezet voor de onder doelen aangegeven arbeidsvoorwaarden.
8. De prijs voor het kopen van een dag bedraagt voor volcontinu-medewerkers 5,5% van het reguliere schemamaandsalaris.
Berekeningswijze: $(12 \times \text{schemamaandsalaris}) / 218$ werkbare dagen.
De prijs voor het kopen van een dag bedraagt voor niet volcontinu-medewerkers 4,7% van het reguliere schemamaandsalaris.
Berekeningswijze: $(12 \times \text{schemamaandsalaris}) / (261-6)$ werkbare dagen.
NB: De waarde van een correctiedag blijft - conform de CAO - 4,6% van het basismaandsalaris.
9. Elementen uit de bronnen worden zoveel mogelijk direct doorgeboekt naar de gekozen doelen. Indien dat niet mogelijk is, worden deze elementen (voor zover nodig) uitgedrukt in tijdseenheden en toegevoegd aan een zogenaamd rekening-courant-tijd-tegoed op naam van de medewerker.
10. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het nog uitstaande tegoed, na verrekening met eventueel door de medewerker teveel genoten vakantie- en/of roostervrije dagen en/of vakantiegeld, uitbetaald op basis van het op moment van beëindiging van het dienstverband geldende salaris.

11. In het rekening-courant-tijd-tegoed kunnen maximaal 65 dagen worden gespaard voor ouderschapsverlof.
In het rekening-courant-tijd-tegoed kunnen maximaal 130 dagen worden gespaard voor sabbatical leave.
Indien - door omstandigheden - de gespaarde tijd niet kan worden gebruikt voor het (de) bestemde doel(en), kan de medewerker het gespaarde tegoed aanwenden voor verbetering van de pensioen-voorziening.

Bronnen

- Basismaandsalaris.
- Vakantietoeslag.
- Jubileumuitkering.
- Vakantiedagen, met een maximum van vijf per jaar voor de fulltime medewerker die niet werkzaam is in de volcontinudienst, waarbij het wettelijk minimum van 20 dagen niet mag worden aangetast.
- Vakantiedagen, met een maximum van vier dagen per jaar voor de fulltime volcontinu-medewerker, waarbij het wettelijk minimum van 17 dagen niet mag worden aangetast.
- Correctiedagen (kantoordienst één, operationele dienst drie).
- Senioren dagen / langdurig dienstverband dagen.
- Tijd-voor-tijd tengevolge van gemaakt overwerk.
- ADV-dagen.
- Financiële overschotten boven de € 5.000,- van het Persoonlijk Budget.

Doelen

- Pensioen (respectievelijk verhogen uitkeringsniveau, vervroegen uittredingsdatum).
- Netto Havenpensioen per 01-01-2018.
- Extra vakantiedagen, met een maximum van vijf per kalenderjaar, voor de full-time medewerker die niet in de volcontinudienst werkzaam is.
- Extra vakantiedagen, met een maximum van vier per kalenderjaar, voor de full-time medewerker in de volcontinudienst.
- Betaald ouderschapsverlof gedurende maximaal de wettelijke termijn.
- Sabbatical leave.
- Tijdelijke vierdaagse werkweek.

Spelregels

A. *Het kopen van extra vakantiedagen*

De medewerkers in de volcontinudienst kunnen maximaal vier extra vakantiedagen per kalenderjaar kopen.

De medewerkers die niet werkzaam zijn in de volcontinudienst kunnen maximaal vijf extra vakantiedagen per kalenderjaar kopen.

De extra vakantiedagen kunnen uitsluitend worden gekocht in het geval dat er op 31 december van het jaar voorafgaande aan het jaar waarvoor de keuze geldt niet meer dan in totaal tien dagen aan vrije tijd open staat.

Indien er minder dan tien dagen aan vrije tijd openstaat kunnen er extra vakantiedagen worden bijgekocht tot het eerder genoemde maximum van tien dagen is bereikt.

Vakantiedagen kunnen alleen worden gekocht door middel van aanwending van de geldbronnen basismaandsalaris, vakantietoeslag, jubileumuitkering.

B. Het besteden van vakantiedagen

Indien de medewerker de extra gekochte vakantiedagen wenst te gebruiken voor extra vakantie in het jaar waarvoor de keuze geldt, worden deze dagen toegevoegd aan zijn vakantiedagentegoed.

Indien de medewerker de gekochte vakantiedagen wenst te gebruiken voor het sparen ten behoeve van ouderschapsverlof, sabbatical leave of tijdelijk vier dagen werken, worden deze dagen - onder vermelding van de bestemming - geboekt naar zijn / haar rekening-courant-tijd-tegoed.

Indien het saldo aan vrije tijd voor een medewerker op 31 december van het jaar hoger is dan tien dagen, kan de medewerker het meerdere, met een maximum van tien dagen, aanwenden voor verbetering van het pensioen dan wel over laten boeken naar het rekening-courant-tijd-tegoed onder vermelding van het (de) doel(en).

C. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk

De bron tijd-voor-tijd kan niet worden aangewend voor het kopen van extra vakantiedagen.

Met betrekking tot de besteding van tijd-voor-tijd wordt de medewerker slechts één keer per jaar vóór 1 november de keuzemogelijkheid geboden om tijd-voor-tijd voor het komende jaar - uitsluitend volledig - in te brengen.

D. Sabbatical leave

Tussen werkgever en medewerker dient - alvorens voor deze bestemming gespaard kan worden - van tevoren overeenstemming te bestaan over de vraag of de medewerker gebruik kan maken van de mogelijkheid om met sabbatical leave te gaan.

De werkgever behoudt te allen tijde de vrijheid de aanvraag al dan niet te honoreren.

Gedurende het sabbatical leave mag de medewerker geen arbeid verrichten als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst.

Het sabbatical leave mag maximaal zes maanden duren.

E. Ouderschapsverlof

Ten behoeve van ouderschapsverlof mogen maximaal 65 dagen worden gespaard.

F. Sparen voor een tijdelijke vierdaagse werkweek

Tussen werkgever en medewerker dient - alvorens voor deze bestemming gespaard kan worden - tevoren overeenstemming te bestaan over de vraag of de medewerker gebruik kan maken van de mogelijkheid om tijdelijk in een vierdaagse werkweek te gaan werken.

De werkgever behoudt te allen tijde de vrijheid de aanvraag al dan niet te honoreren.

G. Overig

- Met betrekking tot de keuzemogelijkheden geldt het voorbehoud dat deze niet in strijd mogen zijn met (toekomstige) wettelijke bepalingen of regelgeving. Deelname aan ECT-Select kan voor de medewerker gevolgen hebben op onder meer fiscaal gebied. Deze gevolgen kunnen voor de medewerker zowel voordelig als nadelig uitpakken. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor deze gevolgen en draagt het risico daarvan. ECT compenseert nadelige gevolgen niet. De medewerker draagt zelf het risico van veranderingen in fiscale wetgeving en regels.
- Er kunnen problemen ontstaan indien derdenbeslag wordt gelegd op het loon van de medewerker die gebruik maakt van ECT-Select. De financiële consequenties van het derdenbeslag, die samenhangen met ECT-Select, komen dan ook voor rekening en risico van de medewerker. Indien nodig zal de reeds gemaakte keuze met directe ingang ongedaan worden gemaakt. Het basispakket arbeidsvoorwaarden vindt in ieder geval toepassing met ingang van de eerstvolgende keuzeronde totdat het derdenbeslag is opgeheven.

Gerelateerd aan de verschillende doelen zijn hieronder de daarvoor toegestane inzetbare bronnen weergegeven.

A. Doel: (Netto Haven) Pensioen (verhogen uitkeringsniveau, vervroegen uittredingsdatum)

Inzetbare bronnen

1. Jubileumuitkering.
2. Vakantiedagen.
3. Correctiedagen.
4. Senioren dagen / langdurig dienstverband dagen.
5. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
6. ADV-dagen.
7. Financiële overschotten boven de € 5.000,- van het Persoonlijk Budget

B. Doel: Ouderschapsverlof

Inzetbare bronnen

1. Vakantiedagen.
2. Correctiedagen.
3. Senioren dagen / langdurig dienstverband dagen.
4. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
5. ADV-dagen.

C. Doel: Sabbatical Leave

Inzetbare bronnen

1. Vakantiedagen.
2. Correctiedagen.
3. Senioren dagen / langdurig dienstverband dagen.
4. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
5. ADV-dagen.

D. Doel: Sparen voor tijdelijke 4-daagse werkweek

Inzetbare bronnen

1. Vakantiedagen.
2. Correctiedagen.
3. Senioren dagen / langdurig dienstverband dagen.
4. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
5. ADV-dagen.

E. Doel: Extra vakantiedagen kopen

Inzetbare bronnen

1. Basismaandsalaris.
2. Vakantietoeslag.
3. Jubileumuitkering.

BIJLAGE X ONDERHANDELINGSRESULTAAT



Onderhandelingsresultaat bestaande uit het volgende totaalpakket:

1. Looptijd

Een looptijd van vier jaar, te weten van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

2. Duurzame inzetbaarheid

Bijlage IV Voorzieningen oudere medewerker

De bestaande afspraken inzake Radioman Dek werkzaamheden voor medewerkers vanaf 57,5 jaar worden aangepast. Vanaf 57,5 jarige leeftijd geldt dat medewerkers op eigen verzoek kunnen worden vrijgesteld van de fysiek zwaardere Radioman Dek werkzaamheden. Aangepast is dat medewerkers vrijwillig kunnen worden ingezet op de Senior Radioman Dek werkzaamheden conform bijlage I.

Artikel 35 Schemawijziging op eigen verzoek bij 61 jaar of ouder resp. 58 jaar of ouder - Bijlage IV Voorzieningen voor 58-jarigen en ouder

De bestaande regelingen inzake Schemawijziging op eigen verzoek worden vervangen door een regeling waarin de medewerker op zijn vroegst in het kalenderjaar waarin de 59-jarige leeftijd wordt bereikt geleidelijk het aantal nachtdiensten afbouwt, waarbij de medewerker werkzaam blijft binnen de eigen ploeg. De medewerker kan zelf kiezen wanneer de afbouw van het aantal nachtdiensten wordt ingezet. De afbouw van nachtdiensten gaat gepaard met een verhoging van ofwel het aantal avonddiensten ofwel het aantal dag- en avonddiensten. De medewerker kan kiezen tussen deze twee roostervarianten. De verhoging van het aantal diensten is minder dan bij de huidige overgang naar de C-respectievelijk Dagdienst. Door op voorhand de Extra vrije (90%-)dagen uit de Artikelen 68 en 69 als vrije dagen in te roosteren, wordt de wekelijkse arbeidsduur niet verhoogd voor medewerkers die kiezen voor de OVA en/of eerder stoppen met werken en kan het snipperpercentage ongewijzigd worden gehandhaafd, zodat alle medewerkers meer gelegenheid hebben om vrije dagen op te nemen. Zie bijlage II.

Gedurende de looptijd van deze CAO blijven de huidige regelingen van kracht om vanaf 58 jaar of ouder zonder afbouw van schematoeslag over te kunnen gaan naar de C-dienst en vanaf 61 jaar of ouder zonder afbouw van schematoeslag een schemawijziging op eigen verzoek te doen.

Taakroulatie

CAO-partijen hebben gezamenlijk de ambitie om de taakroulatie - ten voordele van de operationele én duurzame inzetbaarheid - voor medewerkers te vergroten. Om dit te realiseren willen partijen onderzoeken of het mogelijk is om functiepakketten samen te stellen met twee kernfuncties (BK en SC) op basis van het 'behoefte-kunnen-willen' principe. Voorwaarde hierbij is dat het functiepakket het mogelijk maakt om binnen de dienst te rouleren (SC-FT en BK-RW). Gedurende 2021 neemt ECT het initiatief hiertoe richting de Ondernemingsraad. Partijen zien dit als een zinvolle invulling van de Terminal Operator B4 functie.

3. Uitbreiding en versterking OVA-regelingen – Eerder stoppen met werken-regeling

1957 t/m 1959

Medewerkers uit de geboortejaren 1957 t/m 1959 die nog niet hebben gekozen voor de OVA-regeling krijgen naast het handhaven van de huidige vierjarige OVA-regeling de navolgende extra keuzemogelijkheid.

Medewerkers die kiezen voor deelname aan de OVA-regeling en aan deze regeling maximaal twee jaar deelnemen en uiterlijk uit dienst gaan op de 65-jarige leeftijd, ontvangen een extra dienstjarenpremie van € 10.000,- bruto pro rata per jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Medewerkers die reeds deelnemen aan de OVA-regeling en de einddatum vervroegen, komen ook in aanmerking voor een extra dienstjarenpremie van € 10.000,- bruto pro rata voor elk jaar waarmee de einddatum wordt vervroegd.

Bovenstaande toezegging geldt op voorwaarde dat ook rekening houdend met de dienstjarenpremie van S V BPVH eindheffing van RVU-belasting dient te worden voorkomen. Op voorwaarde dat er geen RVU heffing geldt van 52% wordt deze € 10.000,- met 25% verhoogd bij het succesvol indienen van een subsidieaanvraag bij de overheid door CAO-partijen, waarbij de overheid deze 25% voor haar rekening neemt.

Ten aanzien van alle toekomstige deelnemers aan OVA-regelingen en medewerkers die een beroep doen op bovenstaande tegemoetkomingen, geldt dat er geen verlofuren worden uitgekeerd bij pensionering. De bepaling dat gedurende de OVA-regeling de medewerker niet minder dan 50% van een voltijds dienstverband mag werken, komt rekening houdend met aangepaste wetgeving te vervallen.

1960 t/m 1963

OVA-regeling

Medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1963 kunnen gebruik maken van een OVA-regeling van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw, van maximaal twee jaar voorafgaande aan de pensionering. Alle toekomstige deelnemers aan de OVA-regeling worden geacht hun verlof te hebben opgenomen op het moment dat deze medewerkers met pensioen gaan.

Eerder stoppen met werken-regeling (ESMW)

CAO-partijen stappen naar voren om eerder stoppen met werken af te spreken. CAO-partijen lopen hierbij vooruit op het verlengen en verruimen van het pensioenakkoord. Gedurende maximaal 2 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen medewerkers gebruik gaan maken van een eerder stoppen met werken-regeling, die op basis van een model voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de ECT-situatie berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt.

Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin Functielijst, Dienstjaren en Rooster worden gecombineerd. Deze matrix is mede gebaseerd op het zwaar werk model van FNV Havens waarbij medewerkers werkzaam in:

Volcontinudienst na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;
Functielijst II na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;
Functielijst I buiten de volcontinu na 45 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;
Functielijst III in Dag/Avond systematiek na 45 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen en;
Kantoor dienst na 45 dienstjaren op 12 maanden ESMW uitkomen.

Het maximale aantal maanden ESMW volgt het aantal maanden waarmee de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de CAO voor de individuele medewerker wordt verhoogd.

Voor een volledig overzicht met het aantal maanden dat recht bestaat op de hieronder omschreven vergoeding wordt verwezen naar bijlage III. Hieronder zijn de geldende bedragen en voorwaarden weergegeven.

Als maatstaf voor de berekening van de hoogte van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 1.847,- bruto pro rata per maand (2021; het gebruteerde bedrag voor AOW ongehuwden).

Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode dat eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250,- pro rata per maand. Indien dit niet mogelijk is, wordt, voor zover fiscaal mogelijk en toegestaan, deze compensatie ter beschikking gesteld om het pensioenkapitaal/de pensioenuitkering te verhogen. Voormeld bedrag wordt met ingang van 1 januari 2022 geïndexeerd met de APC.

CAO-partijen zijn overeengekomen om gezamenlijk een subsidieaanvraag bij de overheid in te dienen voor duurzame inzetbaarheid en eerder stoppen met werken. Deze subsidies kunnen bijvoorbeeld worden aangewend ter compensatie van de kosten van een mogelijk verdere stijging van de AOW-leeftijd.

De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU-belasting wordt geheven.

CAO-partijen evalueren jaarlijks de op dat moment geldende (fiscale) wet- en regelgeving alsook de gebruikmaking van de ESMW-regeling. Op basis van de jaarlijkse evaluaties bespreken CAO-partijen uiterlijk 1 januari 2023 hoe invulling zou kunnen worden gegeven aan voortzetting van de ESMW-regeling voor toekomstige geboortejaren in een volgende CAO. Voor een nadere uitwerking zie bijlage IV.

De OVA-regeling geldt onder voorbehoud van de bijdragen van S V BPVH en de Stivu.

4. Aanpassingen van het V-rooster

Er geldt een stand-by-vergoeding van € 50,- voor D/A die bij opschakeling wordt verdubbeld tot in totaal € 100,-.

Er geldt een stand-by-vergoeding van € 70,- voor A/N die bij opschakeling wordt verdubbeld tot in totaal € 140,-.

Voormelde vergoedingen worden geïndexeerd met de APC.

Voormelde vergoedingen worden van kracht de eerste maandag na goedkeuring van het onderhandelingsresultaat.

Voor de A/N diensten geldt dat het moment waarop via Mijn ECT bekend wordt gemaakt of wel of niet wordt opgeschakeld, wordt vervroegd naar de dag voorafgaand om 17.00 uur.

De opschakeldiensten van zaterdag Dag naar Avond en Avond naar Nacht komen te vervallen. De roosters worden aangepast naar respectievelijk zaterdag Dag en zaterdag Avond.

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om op vrijwillige basis te kiezen voor het V-rooster plus. In vergelijkbaar met het bestaande V-rooster zijn de tussendiensten "opgevuld" met 9 extra diensten per jaar waarmee de gemiddelde arbeidstijd gelijk aan de E-dienst uitkomt op 32,55 uur. Vanwege de combinatie van de variabiliteit en de aan de E-dienst gelijke arbeidstijd wordt dit rooster met een schematoeslag van 35% beloond. Eerder vermelde aanpassingen van het V-rooster gelden ook voor het V-rooster plus.

Het gezamenlijke aantal medewerkers in het V-rooster en het V-rooster plus betreft maximaal 450 medewerkers en maximaal 45% van het totaal aantal Functielijst I medewerkers.

5. Inkomen

De huidige regeling met de APC wordt voortgezet op basis van een aangepaste systematiek per 1 januari 2021.

2021: € 2.150,- bruto pro rata uit te betalen na afsluiten en ondertekening van de nieuwe ECT-CAO.

Per 1 januari 2022: 1,5% initieel met een minimum van € 45,-

Per 1 januari 2023: 1,5% initieel met een minimum van € 55,-

Per 1 januari 2024: 1,5% initieel met een minimum van € 65,-

Functionelijst II

CAO-partijen hebben één nieuw marktconform salarisgebouw ontwikkeld waarin de salarisgebouwen voor en na 1 oktober 2000 per 1 januari 2024 worden geïntegreerd. In dit salarisgebouw geldt dat de eindschaal wordt bereikt in maximaal negen stappen voor medewerkers die nieuw instromen.

Daarbij wordt het volgende percentiel gehanteerd:

Per 1 januari 2021: P50 Conform het onderzoek van Berenschot
Per 1 januari 2022 : P55 Conform het onderzoek van Berenschot
Per 1 januari 2023: P60 Conform het onderzoek van Berenschot
Per 1 januari 2024 : P65 Conform het onderzoek van Berenschot

Aanvullend aan bovenstaande wordt de beloning van de monteurs die werkzaam zijn als monteur voertuigen gelijkgesteld aan de monteurs die werkzaam zijn als mechanisch monteur.

Om te waarborgen dat medewerkers er niet op achteruitgaat wordt per 1 januari 2024 een persoonlijke toeslag gehanteerd zoals gedefinieerd in Artikel 1 van de ECT-CAO voor medewerkers op wie dat van toepassing is. De medewerker wordt schriftelijk geïnformeerd over de persoonlijke toeslag, waarvan een kopie wordt opgenomen in het personeelsdossier. De persoonlijke toeslag wordt behandeld als volledige salariscomponent.

Rekening houdend met de ontwikkeling naar elektrische voertuigen en het principe behoefte, kunnen en willen, stelt de werkgever gedurende de looptijd van deze CAO medewerkers met de functie monteur voertuigen en mechanisch monteur in de gelegenheid zich ook voor de functie van elektromonteur te kwalificeren.

Functionelijst III

Voor medewerkers die werkzaam zijn in Functionelijst III wordt het salarisgebouw vanaf 1 oktober 2000 vanaf 1 januari 2022 uitgebreid met een extra stap aan het einde van de schaal.

De extra stap zal net zo groot zijn als het verschil tussen stap 9 en 10 (circa 3%).

Reiskostenregeling

Daarnaast zal ECT met ingang van 1 juli 2021 medewerkers die minder reiskostenvergoeding ontvangen dan op dat moment fiscaal is toegestaan in de gelegenheid stellen de niet ontvangen vergoeding fiscaal te verrekenen met het brutoloon opdat een netto voordeel kan ontstaan. Uitrui vindt plaats, indien en voor zover daartoe een fiscale faciliteit geldt. Om voor verrekening in aanmerking te komen, kan de medewerker hiervoor een verzoek indienen bij werkgever. Verrekening kan niet eerder dan na het verzoek plaatsvinden.

6. Diversen

Artikel 7 Prijsindexering

Artikel 7 lid "A" tot en met "D" vervalt en wordt vervangen door de volgende passage:

"Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud wordt het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen, tenzij anders overeengekomen, door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de bruto salarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex. De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S. consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven. Bij een daling van het prijsindexcijfer zal een vermindering van het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen plaatsvinden, tenzij anders overeengekomen."

Artikel 24 Feestdagen - "Feestvrij" wordt als volgt aangepast:

Indien de werkgever beslist dat afhankelijk van het werkaanbod er op een feestdag niet wordt gewerkt, wordt dit tenminste 48 uur voor aanvang van de betrokken dienst medegedeeld via Mijn ECT.

Artikel 31

De functiebeschrijving van Foreman TOD wordt toegevoegd aan de nieuwe ECT-CAO.

Artikel 39 Instructeur –respectievelijk Leermeestertoeslag wordt als volgt uitgebreid met een Leermeestertoeslag voor Functielijst III-medewerkers:

Een leermeester is een Functielijst II-medewerker resp. Functielijst III-medewerker die incidenteel opleidingswerkzaamheden verricht ten behoeve van Functielijst II-medewerkers resp. Functielijst III-medewerkers.

Medewerkers die incidenteel als instructeur respectievelijk leermeester dienst doen, ontvangen per volledige dag, dat zij als zodanig dienst doen, een toeslag van € 6,70 bruto (per 01-01-2021).

Artikel 49 Vergoeding BHV wordt als volgt aangepast:

1. De opleiding voor het behalen van het basisdiploma BHV resp. het diploma BHV Coördinatoren (BHV C) vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker en duurt een dag. Indien deelname niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker recht op een vergoeding in tijd.
2. Bij het behalen van het basisdiploma BHV ontvangt de medewerker een eenmalige bruto uitkering van € 121,46 (per 01-01-2021) op voorwaarde dat de betreffende medewerker minimaal gedurende een periode van 12 maanden beschikbaar is voor BHV-activiteiten. Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
3. Indien het noodzakelijk is (ter beoordeling van ECT) dat er na het behalen van het basisdiploma BHV een training wordt gehouden om de BHV kennis op peil te houden, heeft de medewerker recht op een vergoeding van € 48,37 bruto per keer (inclusief reiskosten) (per 01-01-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
De training vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker en duurt een dag. Indien deelname aan de training niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker tevens recht op een vergoeding in tijd.
4. Indien het noodzakelijk is (ter beoordeling van ECT) dat er na het behalen van het diploma BHV C een training wordt gehouden om de BHV C kennis op peil te houden, heeft de medewerker recht op een vergoeding van € 48,37 bruto per keer (inclusief reiskosten) (per 01-01-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
De training vindt plaats gedurende werktijd van de medewerker en duurt een dag. Indien deelname aan de training niet anders dan op een roostervrije dag kan plaatsvinden, heeft de medewerker tevens recht op een vergoeding in tijd.

Artikel 69 Extra vrije (90%-) dagen voor medewerkers van 55 jaar tot en met 64 jaar

Medewerkers kunnen op hun verzoek in het kalenderjaar waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt in aanmerking komen voor 15 dagen vrijaf op jaarbasis conform de voorwaarden zoals gesteld in artikel 69 van de ECT-CAO, onder voorwaarde dat er bij pensionering geen resterende verlofuren worden uitgekeerd.

In een nieuw **Artikel 75 Kort verzuim verlof en (aanvullend) geboorteverlof** wordt als volgt het geboorteverlof geregeld:

De medewerker heeft recht op doorbetaald kort verzuim verlof om gedurende werktijd de bevalling bij te kunnen wonen.

Na het kort verzuim verlof voor het bijwonen van de bevalling gedurende werktijd heeft de medewerker recht op geboorteverlof.

Binnen zes maanden vanaf de eerste dag na de bevalling heeft de medewerker recht op vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof met een uitkering van het UWV ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon.

Om aanspraak te maken op het aanvullend geboorteverlof dient de medewerker eerst volledig het geboorteverlof te hebben opgenomen.

Wanneer een beroep wordt gedaan op de Wet Invoering Extra Geboorteverlof, zal de werkgever de pensioenpremie voor het werkgeversdeel doorbetalen.

In Artikel 72 Kort verzuim worden de twee dagen bij bevalling van de partner geschrapt.

Vakbondsfaciliteiten

In 2021 financieren de medewerkers eenmalig vanuit de eenmalige uitkering van € 2.250,-- bruto pro rato € 100,-- bruto pro rato voor vakbondsfaciliteiten.

E-rooster

De Vakbonden onderzoeken of een meerderheid van vakbondsleden, werkzaam in het E-rooster en niet-deelnemende aan de OVA, de losse vrijdag Nacht- in het E-rooster wenst om te zetten in een Avonddienst resp. de losse Avond- in een Nachtdienst.

Bij een meerderheid zal ECT eenzelfde enquête houden onder alle medewerkers, werkzaam in het E-rooster en niet deelnemende aan de OVA. Bij een meerderheid worden voormelde roosterwijzigingen middels een instemmingsverzoek aan de Ondernemingsraad voorgelegd.

Aanpassing lid B Bijlage IV Voorziening oudere Medewerkers (Radioman Dek)

Vanuit de werkgroep Duurzame inzetbaarheid is een parallelle werkgroep aan de slag gegaan om de mogelijkheden te onderzoeken om de huidige ontsiemaatregelen met betrekking tot de Radiodek werkzaamheden aan te passen aan de veranderende omstandigheden m.b.t. het huidige werk aan dek. Niet alle werkzaamheden van een Radiomandek zijn immers meer fysiek belastend.

Juist deze niet fysiek belastende werkzaamheden zouden in het kader van het verbeteren van de functieroulatie uitgevoerd kunnen worden door medewerkers van 57,5 jaar en ouder.

De concrete voorstellen vanuit deze parallelle werkgroep waren:

Een nieuw te introduceren Dekteamleider aan boord van deepseaschepen

De gedachte hierbij is dat de ingedeelde RD op een ULCS schip niet langer gekoppeld wordt aan een kraantteam maar aan het object als onderdeel van een dekteam. Dit dekteam is gezamenlijk verantwoordelijk voor alle noodzakelijke werkzaamheden aan dek. De Dekteamleider zorgt daarbij voor een onderlinge evenredige werklastverdeling. Tevens ziet de Dekteamleider toe op een veilige werkomgeving voor RD en Sjorders. De Dekteamleider heeft een rol in de afstemming met de bemanning (Reefers, Rookuitstoot, positie wisseling van containers, etc. De Dekteamleider maakt onderdeel uit van het dekteam en heeft in die zin een rol als meewerkend voorman.

De inzetbaarheid voor deze nieuw te introduceren Dekteamleider is op vrijwillige basis.

Werken aan dek bij Feeders met automatische stackers

Werkzaamheden aan dek op Feeders met automatische stackers brengen over het algemeen geen fysieke belasting met zich mee. Hierbij moet worden opgemerkt dat de scheepsindeling van sommige Feeders veroorzaakt dat de toegang tot bepaalde posities aan boord juist wel een fysieke uitdaging is. Hierbij zou een inventarisatie van de bezoekende schepen en een toetsing op de fysieke belastbaarheid noodzakelijk zijn om te bepalen of een schip geschikt is voor een medewerker van 57,5 en ouder.

De inzetbaarheid voor deze werkzaamheden blijft op vrijwillige basis.

Radiocommunicatie op het stackerflat

Bij het behandelen van conventionele stackers wordt altijd een stackerflat gebruikt. Hierbij nemen twee medewerkers plaats in het stackerflat, waarbij een medewerker de stackers raapt of legt en de ander de communicatie met de BK verzorgt. Juist deze rol als communicator is uitermate geschikt voor een medewerker van 57,5 en ouder omdat hier geen fysieke belasting is vereist.

De inzetbaarheid voor deze werkzaamheden blijft op vrijwillige basis.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 7 juli 2021,

Namens Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V.
J.A. Hooykaas

Namens FNV, sector Havens
N. Stam

Namens CNV Vakmensen
C. Hensen



VERVANGING ARTIKEL 35 EN BIJLAGE IV VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER

Vervanging Artikel 35 en Bijlage IV Voorzieningen oudere medewerker

Leeftijd ¹	Nachten in %	Nachten per jaar	Arbeidstijd per week	Art 68/69 dagen	Inleg Ontziedagen ² :			
					OVA:	ESMW:	Ja	Ja
					2 jaar	2 jaar	2 jaar	0 jaar
					24 mnd	12 mnd	0 mnd	0 mnd
					Arbeidstijd per week	Arbeidstijd per week	Arbeidstijd per week	Arbeidstijd per week
55	100%	73	4,2	7	4,2	4,2	4,2	4,2
56	100%	73	4,2	8	4,2	4,2	4,2	4,2
57	100%	73	4,2	9	4,2	4,2	4,2	4,2
58	100%	73	4,2	10	4,2	4,2	4,2	4,2
59	100%	73	4,2	11	4,2	4,2	4,2	4,2
60	75%	55	4,4	0	4,2	4,2	4,2	4,2
61	75%	55	4,4	0	4,2	4,2	4,2	4,2
62	50%	37	4,6	0	4,3	4,3	4,3	4,3
63	50%	37	4,6	0	4,2	4,2	4,2	4,2
64	25%	18	4,8	0	3,8	4,4	4,4	4,4
65	25%	18	4,8	0	3,8	3,8	4,4	4,4
66	0%	0	5	0	0	4,0	4,0	4,9
67	0%	0	5	0	0	0	4,0	4,9

¹ Het kalenderjaar waarin deze leeftijd wordt bereikt

² Bij deelname worden de artikel 68 - en artikel 69 dagen volledig ingelegd

ESMW 1960 T/M 1963

ESMW 1960 t/m 1963

Dienstjaren	FL-I			FL-II			FL-III		
	Volcontinu	Dag/Avond	Dag	Volcontinu	Dag/Avond	Dag	Volcontinu	Dag/Avond	Kantoor
1	0,7	0,5	0,5	0,7	0,7	0,7	0,7	0,5	0,3
2	1,4	1,1	1,1	1,4	1,4	1,4	1,4	1,1	0,5
3	2,1	1,6	1,6	2,1	2,1	2,1	2,1	1,6	0,8
4	2,7	2,1	2,1	2,7	2,7	2,7	2,7	2,1	1,1
5	3,4	2,7	2,7	3,4	3,4	3,4	3,4	2,7	1,3
6	4,1	3,2	3,2	4,1	4,1	4,1	4,1	3,2	1,6
7	4,8	3,7	3,7	4,8	4,8	4,8	4,8	3,7	1,9
8	5,5	4,3	4,3	5,5	5,5	5,5	5,5	4,3	2,1
9	6,2	4,8	4,8	6,2	6,2	6,2	6,2	4,8	2,4
10	6,9	5,3	5,3	6,9	6,9	6,9	6,9	5,3	2,7
11	7,5	5,9	5,9	7,5	7,5	7,5	7,5	5,9	2,9
12	8,2	6,4	6,4	8,2	8,2	8,2	8,2	6,4	3,2
13	8,9	6,9	6,9	8,9	8,9	8,9	8,9	6,9	3,5
14	9,6	7,5	7,5	9,6	9,6	9,6	9,6	7,5	3,7
15	10,3	8,0	8,0	10,3	10,3	10,3	10,3	8,0	4,0
16	11,0	8,5	8,5	11,0	11,0	11,0	11,0	8,5	4,3
17	11,7	9,1	9,1	11,7	11,7	11,7	11,7	9,1	4,5
18	12,3	9,6	9,6	12,3	12,3	12,3	12,3	9,6	4,8
19	13,0	10,1	10,1	13,0	13,0	13,0	13,0	10,1	5,1
20	13,7	10,7	10,7	13,7	13,7	13,7	13,7	10,7	5,3
21	14,4	11,2	11,2	14,4	14,4	14,4	14,4	11,2	5,6
22	15,1	11,7	11,7	15,1	15,1	15,1	15,1	11,7	5,9
23	15,8	12,3	12,3	15,8	15,8	15,8	15,8	12,3	6,1
24	16,5	12,8	12,8	16,5	16,5	16,5	16,5	12,8	6,4
25	17,1	13,3	13,3	17,1	17,1	17,1	17,1	13,3	6,7
26	17,8	13,9	13,9	17,8	17,8	17,8	17,8	13,9	6,9
27	18,5	14,4	14,4	18,5	18,5	18,5	18,5	14,4	7,2
28	19,2	14,9	14,9	19,2	19,2	19,2	19,2	14,9	7,5
29	19,9	15,5	15,5	19,9	19,9	19,9	19,9	15,5	7,7
30	20,6	16,0	16,0	20,6	20,6	20,6	20,6	16,0	8,0
31	21,3	16,5	16,5	21,3	21,3	21,3	21,3	16,5	8,3
32	21,9	17,1	17,1	21,9	21,9	21,9	21,9	17,1	8,5
33	22,6	17,6	17,6	22,6	22,6	22,6	22,6	17,6	8,8
34	23,3	18,1	18,1	23,3	23,3	23,3	23,3	18,1	9,1
35	24,0	18,7	18,7	24,0	24,0	24,0	24,0	18,7	9,3
36	24,0	19,2	19,2	24,0	24,0	24,0	24,0	19,2	9,6
37	24,0	19,7	19,7	24,0	24,0	24,0	24,0	19,7	9,9
38	24,0	20,3	20,3	24,0	24,0	24,0	24,0	20,3	10,1
39	24,0	20,8	20,8	24,0	24,0	24,0	24,0	20,8	10,4
40	24,0	21,3	21,3	24,0	24,0	24,0	24,0	21,3	10,7
41	24,0	21,9	21,9	24,0	24,0	24,0	24,0	21,9	10,9
42	24,0	22,4	22,4	24,0	24,0	24,0	24,0	22,4	11,2
43	24,0	22,9	22,9	24,0	24,0	24,0	24,0	22,9	11,5
44	24,0	23,5	23,5	24,0	24,0	24,0	24,0	23,5	11,7
45	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	12,0

Vergoeding

Per maand Eerder Stoppen Met Werken:

AOW compensatie (€ 22.164 per jaar)	€ 1.847
Pensioen compensatie (€15.000 per jaar)	€ 1.250
Pro rata compensatie per maand:	€ 3.097

Spelregels

Medewerkers bouwen per gewerkt dienstjaar ESMW maanden op.

Afhankelijk van de Functielijst en het rooster waarin de medewerker werkzaam is geweest wordt het aantal ESMW maanden bepaald.

Per Functielijst en rooster combinatie is een 'zwaar werken weging' overeengekomen.

Hoe meer dienstjaren in iedere Functielijst-Rooster combinatie, hoe hoger het aantal ESMW maanden.

De opbouw betreft maximaal 24 maanden.

Rekenvoorbeeld

	Dienstjaren	Trede	ESMW
FI-I	Volcontinu 26	0,7	17,8
	Dag/Avond 0	0,5	0,0
FI-II	Dag 0	0,5	0,0
	Volcontinu 0	0,7	0,0
	Dag/Avond 0	0,7	0,0
FI-III	Dag 0	0,7	0,0
	Volcontinu 6	0,7	4,1
	Dag/Avond 4	0,5	2,1
	Kantoor 0	0,3	0,0
Totaal	36		24,0

BIJLAGE XIII ADDENDUM



Addendum

Behorende bij het CAO-onderhandelingsresultaat van 22 maart 2021

Hutchison Ports ECT Rotterdam, CNV Vakmensen en FNV Havens hebben op 22 maart 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt t.b.v. de ECT-CAO 2021 – 2024.

Onderhavig addendum is opgesteld om meer comfort te bieden aan CAO-partijen voor wat betreft de afspraken inzake OVA- en eerder stoppen met werken-regelingen.

CAO-partijen zijn OVA-regelingen overeengekomen van maximaal twee jaar waarin 80% wordt gewerkt met 95% salaris en 100% pensioenopbouw voor medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1963.

Met betrekking tot eerder stoppen met werken (ESMW) zijn voor de geboortejaren 1960 t/m 1963 ook afspraken gemaakt. Hierbij is in het kader van eerder stoppen met werken een zwaar werk model van ECT/FNV Havens bepaald conform bijlage III. Voor de geboortejaren 1960 t/m 1963 is afgesproken dat indien de AOW-leeftijd wordt verhoogd, het maximale aantal maanden ESMW gedurende de looptijd van de CAO voor de individuele medewerker daarmee wordt verhoogd.

ECT heeft aangegeven dat mede vanwege het feit dat afspraken worden gemaakt over de geboortejaren die synchroon lopen met de looptijd van de overeengekomen CAO alsook internationale verslagleggingsregels het onmogelijk is om een langlopende afspraak te maken aangaande OVA- en ESMW-regelingen.

Afhankelijk van (toekomstige) wetgeving spreken CAO-partijen middels onderhavig addendum de intentie uit om de afspraken gemaakt inzake OVA- en eerder stoppen met werken-regelingen op dezelfde of vergelijkbare wijze voort te zetten in volgende CAO's. Partijen onderkennen in dit kader dat een verdere stijging van de AOW-leeftijd voor de geboortejaren vanaf 1964 invloed kan hebben op de in volgende CAO's te maken afspraken.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 7 juli 2021,

Namens Europe Container Terminals B.V. en ECT Delta Terminal B.V.
J.A. Hooykaas

Namens FNV, sector Havens
N. Stam

Namens CNV Vakmensen
C. Hensen

