

Collectieve arbeidsovereenkomst

01-01-2022 – 31-12-2025

Voor de CAO-werknemers in dienst van
Rotterdam Shortsea Terminals



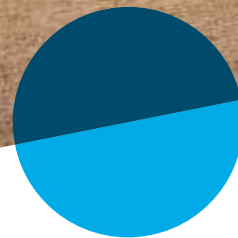
Colofon

Dit is een uitgave van Rotterdam Shortsea Terminals. Voor een reactie kunt u gebruik maken van het e-mail adres hmr@rstbv.nl

©RST-2024







Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Partijen	13
Hoofdstuk 2	Definities A t/m Z	17
Hoofdstuk 3	De overeenkomst	21
Artikel 3.1	Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	22
Artikel 3.2	Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden	22
Artikel 3.3	Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden	22
Artikel 3.4	Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode	22
Artikel 3.5	Reorganisatie van partijen	23
Hoofdstuk 4	Verplichtingen	25
Artikel 4.1	Verplichtingen van de werkgever	26
4.1.1	Medische aanstellingskeuring	26
4.1.2	Arbeidsovereenkomsten	26
4.1.3	Gezondheid, veiligheid en milieu	26
Artikel 4.2	Verplichtingen van vakbonden	26
Artikel 4.3	Stichting Veilige Haven	26
Hoofdstuk 5	Geschillen	29
Artikel 5.1	Minnelijke oplossing van geschillen	31
Hoofdstuk 6	Vakbonden	33
Artikel 6.1	Vakbond en onderneming	34
Artikel 6.2	Organisatieverlof	34
6.2.1	Toepassing organisatieverlof	34
6.2.2	Vergoeding organisatieverlof	35
6.2.3	Toekenning organisatieverlof	35
Artikel 6.3	Werkgeversbijdrage voor scholing, vorming en voorlichting	35
Artikel 6.4	Arbo Platform	35
Artikel 6.5	Vakbondscontributie	35
Artikel 6.6	BAB-budget	35
Hoofdstuk 7	In- en uitdienstneming	37
Artikel 7.1	Aannamebeleid	38
Artikel 7.2	Werkzekerheid	39
Artikel 7.3	Collegiale in- en uitleen	39
Artikel 7.4	Proeftijd	39
Artikel 7.5	Einde dienstverband vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid	39
Artikel 7.6	Einde dienstverband vanwege AOW-leeftijd	39

Hoofdstuk 8	Arbeidstijd	41			
Artikel 8.1	Arbeidstijdenwet (ATW)	42			
Artikel 8.2	Arbeidstijd en werkweek	42			
Artikel 8.3	Werktijden	42			
	8.3.1 Overdragen, aanvangen en afsluiten van het werk	42			
	8.3.2 Schaft	42			
	8.3.3 Verlenging van dienst.	43			
Artikel 8.4	Roosters en Ploegtoeslag	43			
Artikel 8.5	Feestdagen	43			
	8.5.1 Werken op feestdagen	43			
	8.5.2 Begin en einde van een feestdag	44			
	8.5.3 Feestdagen waarop niet wordt gewerkt	44			
	8.5.4 Feestdagencompensatie	44			
	8.5.5 Feestdagentoeslag	44			
	8.5.6 Reductie van bezetting op een feestdag	44			
	8.5.7 Overwerk op een feestdag	44			
Hoofdstuk 9	Verlof	47			
Artikel 9.1	Verlofregeling	48			
	9.1.1 Vakantiejaar	48			
	9.1.2 Verlofrechten	48			
	9.1.3 Verlofopname	48			
	9.1.4 Betaling tijdens verlofdagen	49			
	9.1.5 Vakantie en arbeidsongeschiktheid	49			
	9.1.6 Vakantieaanspraken bij arbeidsongeschiktheid langer dan 12 maanden	49			
	9.1.7 Verlof en einde dienstverband	49			
	9.1.8 Uitbetaling verlofdagen bij einde dienstverband	49			
	9.1.9 Te veel genoten verlofdagen bij einde dienstverband	49			
Artikel 9.2	Arbeidsduurverkorting (Adv-dagen)	50			
	9.2.1 Toepassing Adv-dagen	50			
	9.2.2 Opnemen Adv-dagen	50			
	9.2.3 Aanwijsbare Adv-dagen	50			
	9.2.4 Aanwijsbare Adv-dagen en arbeidsongeschiktheid	51			
	9.2.5 Aangewezen Adv-dag ongedaan maken	51			
	9.2.6 Vrij opneembare Adv-dagen	51			
	9.2.7 Adv-dagen opnemen	51			
	9.2.8 Adv-dagen vervallen	51			
	9.2.9 Uitbetaling Adv-dagen	51			
Artikel 9.3	Extra verlof voor langdurig dienstverband en/of leeftijd	52			
Artikel 9.4	90%-dagen	52			
	9.4.1 90%-dagen voor werknemers van 56 jaar en ouder	52			
	9.4.2 90%-dagen en arbeidsongeschiktheid of einde dienstverband	53			
	9.4.3 Opname 90%-dagen	53			
	9.4.4 Betaling 90%-dagen	53			
	9.4.5 90%-dagen en SFR	53			
Artikel 9.5	Extra vrije dagen voor werknemers tot 20 jaar	53			
Artikel 9.6	Bijzonder verlof	54			
	9.6.1 Bijzondere gebeurtenissen	54			
	9.6.2 Bijzonder verlof voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist	55			
	9.6.3 Bijzonder verlof bij overlijden van een familielid tijdens de vakantie	55			
	9.6.4 Bijzondere gebeurtenissen op een roostervrije dag	55			
	9.6.5 Bijzonder verlof voor door de overheid opgelegde verplichtingen	55			
Artikel 9.7	Wettelijk bijzonder verlof	55			
Hoofdstuk 10	Overwerk en bijbehorende toeslagen en vergoedingen	57			
Artikel 10.1	Overwerk	58			
Artikel 10.2	Overwerktoeslag	58			
Artikel 10.3	Overwerk en tijd voor tijd (TVT)	58			
Artikel 10.4	Maaltijdvergoeding bij overwerk	58			
Artikel 10.5	Overwerk en rust	58			
Artikel 10.6	Aanvullende overwerkbepalingen	59			
Artikel 10.7	Omspillen	59			
	10.7.1 Omspilvergoeding	59			
Artikel 10.8	Besteld voor overwerk, maar niet tewerkgesteld	59			
Artikel 10.9	Stand-by regeling	59			
	10.9.1 Stand-by vergoeding	60			
	10.9.2 Call-out vergoeding	60			
	10.9.3 Stand-by vergoeding als vervanger	60			
Hoofdstuk 11	Salarissen, toeslagen en vergoedingen	63			
Artikel 11.1	Salarissen	64			
	11.1.1 Afwijkende regelingen	64			
	11.1.2 Prijsindexering/Algemene prijscompensatie (APC)	64			
	11.1.3 Initiële loonsverhoging	64			
Artikel 11.2	Tijdelijk hogere functie	64			
Artikel 11.3	Salarisbetaling	64			
Artikel 11.4	Vakantietoeslag	65			
Artikel 11.5	13e Maand	65			

Artikel 11.6	Ploegentoeslag	65
Artikel 11.7	Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer	65
Artikel 11.8	Opleidingsvergoedingen	66
11.8.1	Bedrijfshulpverlening (BHV)	66
11.8.2	Adembescherming (v/h Persluchtmasker)	66
11.8.3	Hoogspanning-schakelbevoegdheid (HSB)	66
11.8.4	Behandeling Gevaarlijke Stoffen (BGS)	66
Artikel 11.9	Jubilea	66
11.9.1	Jubileumuitkering bij langdurige arbeidsongeschiktheid	67
Hoofdstuk 12	Ontwikkeling	69
Artikel 12.1	Studieverzoek	70
Artikel 12.2	Studiekostenregeling	70
Artikel 12.3	Vergoeding studiekosten	70
Artikel 12.4	Reiskosten ten behoeve van studie	71
Hoofdstuk 13	Ouderenbeleid	73
Artikel 13.1	Ouderenbeleid op een rij	74
Artikel 13.2	Ontzieregeling nachtdiensten	74
13.2.1	Ontzieregeling nachtdiensten op basis van leeftijd	74
13.2.2	Ontzieregeling nachtdiensten op basis van AOW-leeftijd	75
Hoofdstuk 14	Afbouwregeling	77
Artikel 14.1	Berekening van de afbouwregeling	78
Artikel 14.2	Afbouwregeling niet van toepassing als 55-jarige leeftijd is bereikt	78
Hoofdstuk 15	Arbeidsongeschiktheid	81
Artikel 15.1	Salaris bij arbeidsongeschiktheid	82
Artikel 15.2	WIA (Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)	82
15.2.1	WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)	83
15.2.2	IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)	83
15.2.3	Eigen risicodrager	83
Artikel 15.3	Re-integratie	83
Hoofdstuk 16	Uitkering bij overlijden	87
Artikel 16.1	Overlijdensuitkering	88
Artikel 16.2	Nabestaanden	88

Hoofdstuk 17	Pensioen	91
Artikel 17.1	De pensioenregeling	92
17.1.1	De actieve pensioenregelingen	92
17.1.2	Pensioenregeling A	92
17.1.3	Pensioenregeling B	93
Artikel 17.2	Senioren Fit Regeling (SFR)	94
17.2.1	Voorwaarden voor deelname aan SFR voor geboortejaren 1950-1959	94
17.2.2	Senioren Fit Regeling voor geboortejaren 1960-1969	95
17.2.3	Voorwaarden voor deelname aan SFR voor geboortejaren 1960-1969	95
17.2.4	Senioren Fit Regeling voor geboortejaren 1970 en later	95
17.2.5	Twee vormen van SFR	95
17.2.6	Gevolgen van deelname aan de SFR	95
17.2.7	Eenmalige dienstjarenpremie voor werknemers geboren tussen 1950 en 1959	96
17.2.8	Senioren Fit Dag	96
17.2.9	Financiering SFR	96
Artikel 17.3	Eerder Stoppen Met Werken (ESMW) & SFR	97
17.3.1	ESMW voor geboortjaar 1960 tot en met september 1961	97
17.3.2	Zwaar-werk-model	97
17.3.3	ESMW-uitkering	97
Hoofdstuk 18	Collectieve verzekeringen	99
Artikel 18.1	Zorgverzekering	100
18.1.1	Bijdrage aanvullende zorgverzekering	100
Artikel 18.2	WGA-hiaatverzekering	100
Artikel 18.3	WIA-excedent verzekering	100
Artikel 18.4	ANW-hiaat verzekering (Algemene Nabestaanden Wet)	101
Artikel 18.5	PAWW (Private Aanvulling WW & WGA)	101
Bijlagen		
Bijlage A	Sociaal beleid	105
Bijlage B	Roosters, toeslagen en vergoedingen	109
Bijlage C	Vakantiewerkersregeling	113
Bijlage D	Funcielijst operationeel en technische dienst	119
Bijlage E	Funcielijst beambten	125
Bijlage F	Salaristabel voor operationeel en technische dienst	129
Bijlage G	Salaristabel voor beambten	133
Bijlage H	Salaristabel jongeren operationeel en technische dienst	137



Hoofdstuk 1 Partijen

De ondergetekenden:

- I **Rotterdam Shortsea Terminals**
Handelsnaam van Rotterdam Short Sea Terminals B.V.
en bij de KvK bekend onder nummer 24114222.

- II **FNV Havens - gevestigd te Amsterdam**

verklaren hierbij, volgens de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst, met ingang van 1 januari 2022 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van Rotterdam Shortsea Terminals, zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.

Hoofdstuk 2

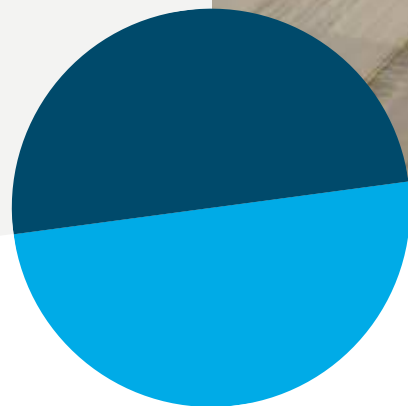
Definities A t/m Z



In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

Adv-dag	Dagen in het kader van arbeidsduurverkortings die opgenomen of aangewezen kunnen worden.
AOW-leeftijd	Leeftijd waarop de AOW-uitkering start.
APC	Automatische Prijs Compensatie.
BBL	Beroepsbegeleidende Leerweg: een opleiding die bestaat uit een combinatie van werken en leren.
Beschikbaarheids-regelingen	Regeling waarin is vastgelegd welk percentage van de werknemers beschikbaar dient te zijn of verlof kan opnemen.
Bruto of netto	Alle in deze CAO genoemde bedragen zijn bruto bedragen tenzij anders vermeld.
Call-out	Oproep voor het verrichten van werkzaamheden tijdens een stand-by dienst.
Dienst	Duur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.
Extra verlofdagen	Verlofrechten op basis van dienstjaren en/of dienstjaren in combinatie met leeftijd.
Maand	Kalendermaand.
Maandsalaris	Het voor de functie vastgestelde salaris per maand exclusief de ploegentoeslag. (Roostermaandsalaris = inclusief ploegentoeslag.)
Nabestaanden	a) De partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde. b) Als er geen personen zijn zoals genoemd onder a), dan zijn de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen de nabestaanden. c) Als er geen personen zijn zoals onder a) en b) bedoeld, dan zijn degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag de nabestaanden.
Naar rato	In verhouding tot het dienstverband. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze CAO zijn naar rato tenzij anders vermeld.
Omspillen	Er is sprake van omspillen als een werknemer - in opdracht van de werkgever op andere uren dan de uren volgens het voor de werknemer vaste rooster - wordt ingezet.
Overwerk	Er is sprake van overwerk als door werknemer op tijden en dagen buiten het voor de werknemer geldende rooster in opdracht van de werkgever werk is verricht.
Partijen	Werkgever en Vakbonden.

Partner	De wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner, of de partner met wie de werknemer volgens een schriftelijke verklaring (uittreksel gemeenschappelijke basisadministratie van het bevolkingsregister) duurzaam samenwoont op hetzelfde adres dan wel volgens een notarieel samenlevingscontract duurzaam samenwoont op hetzelfde adres.
Pensioenregeling	De bedrijfspensioenregeling van de werkgever waaraan medewerkers moeten deelnemen.
Ploegentoeslag	Toeslag voor het werken in een onregelmatig rooster.
Ploeg	Een groep werknemers die hetzelfde rooster loopt.
Rooster	Een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.
Roostermaandsalaris	Het voor de functie vastgestelde salaris per maand inclusief ploegentoeslag.
Roostervrije dag	Dag waarop volgens het rooster niet hoeft te worden gewerkt.
RVU	Regeling voor Vervroegde Uittreding.
RVU-boete	De werkgever betaald 52% extra belasting over de uitkering aan een werknemer vanwege eerder stoppen met werken voorafgaand aan de AOW-leeftijd.
Stand-by	De periode dat een werknemer buiten zijn normale arbeidstijd en na voorafgaande overeenstemming met de werkgever beschikbaar moet zijn om gehoor te kunnen geven aan eventuele oproepen (call-out) voor het verrichten van werkzaamheden.
Uurloon	0,60% van het maandsalaris.
Vakbond	Organisatie van werknemers, gericht op de belangenbehartiging, met name voor wat betreft het tot stand komen van aanvaardbare arbeidsvoorwaarden. In eerdere cao-versies ook wel vakorganisatie, vakbond of werknemersorganisatie genoemd.
Verlofdagen-systematiek	Regelingen rondom verlofdagen.
Werkgever	Rotterdam Shortsea Terminals.
Werknemer	De mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van RST van wie de functie is opgenomen in de als bijlage aan deze CAO gehechte functielijsten of die aangesteld is in een functie van beambte tot het niveau van teamleider. Als werknemers in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd zij die als vakantiewerker en/of stagiaire/BBL-er bij de werkgever werkzaam zijn.



Hoofdstuk 3 De overeenkomst

Artikel 3.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 en vervangt alle voorgaande overeenkomsten. De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder I, als door ondergetekenden onder II, tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief of per e-mail. Indien opzegging door e-mail plaatsvindt, dan dient er over en weer een ontvangst- en leesbevestiging te worden verzonden. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.

Artikel 3.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers die vallen onder de werkings-sfeer van deze overeenkomst zijn vastgesteld, dan wel zoals omschreven in de aan deze akte gehechte bijlagen en - overeenkomstig het in Artikel 3.3. en 3.4. bepaalde - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 3.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen mochten worden overeen-gekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht.

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

Artikel 3.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode

Beide partijen zijn tijdens de looptijd van de overeenkomst - in geval van buiten-gewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering - gerechtigd eventuele wijzigingen voortvloeiend uit deze veranderingen aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de - met aangetekende brief - aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Als binnen een maand, na indiening van deze voorstellen, tussen partijen over de wijziging geen overeenstemming is bereikt, is de indienende partij gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand op te zeggen. Partijen komen voorts overeen dat, als en voor zover door overleg tussen regering en het georganiseerde bedrijfsleven tijdens de looptijd van de overeenkomst wijzigingen optreden in de bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg wordt nagegaan of en op welke wijze hiertoe een voorziening zal moeten worden getroffen. Hieruit voortvloeiende wijzigingen en/of aanvullingen worden - na eerst door partijen te zijn gewaarmerkt - aan deze overeenkomst gehecht.

Artikel 3.5 Reorganisatie van partijen

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



Hoofdstuk 4 Verplichtingen

Artikel 4.1 Verplichtingen van de werkgever

4.1.1 Medische aanstellingskeuring

De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallend onder deze CAO, uitsluitend werknemers in dienst nemen, die voor zover wettelijk toegestaan, van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts verbonden aan een arbodienst.

4.1.2 Arbeidsovereenkomsten

Individuele arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden aangegaan.

4.1.3 Gezondheid, veiligheid en milieu

De werkgever treft binnen RST alle passende maatregelen, welke nodig zijn voor de uitvoering van de wettelijke voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu.

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 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 beschikbaar zijn.

Artikel 4.2 Verplichtingen van vakbonden

De ondergetekende onder II zal bevorderen, dat leden binnen RST voor het verrichten van arbeid aan de werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in Artikel 4.1. genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij de werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

Artikel 4.3 Stichting Veilige Haven

Er is een Stichting Veilige Haven die ten doel heeft 'Het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Nederlandse zeehavens'. De stichting wil daarvoor onder andere de volgende middelen inzetten en zo nodig ontwikkelen: het Veiligheids Certificaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media). De volledige statuten van de stichting zijn te raadplegen via de site www.stichtingveiligehaven.nl.

Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van werknemerszijde (FNV Havens en CNV Vakmensen) en drie leden van werkgeverszijde (werkzaam in een leidinggevende positie in een bedrijf in een Nederlandse zeehaven). De financiële middelen van de stichting bestaan uit bijdragen van werkgevers en van de overheid en andere baten.

Partijen bij deze CAO stellen vast en komen overeen:

- a. Dat het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag te allen tijde van het grootste belang is.
- b. Dat de Stichting Veilige Haven een nuttig platform is om ten behoeve van bedrijven in de Nederlandse zeehavens middelen en instrumenten te ontwikkelen die hieraan kunnen bijdragen.
- c. Dat de werkgever daarom jaarlijks een door het bestuur van de Stichting Veilige Haven op grond van een activiteitenplanning en bijbehorende begroting vast te stellen en bekend te maken bedrag per werknemer vallend onder deze CAO zal doneren aan de Stichting Veilige Haven.
- d. Dat het opnemen van dit protocol in de CAO door de werkgever gemeld wordt aan het secretariaat van de Stichting Veilige Haven. Deze melding is van belang voor de korting die in dat geval kan worden verleend op de prijzen voor eventuele deelname van werknemers, vallend onder deze CAO, aan de e-learning cursus die de stichting aanbiedt voor het VCH en voor deelname van deze werknemers aan de examens voor het VCH. Deze melding is eveneens van belang voor de communicatie vanuit de stichting aan de contribuerende bedrijven.

Partijen bij deze CAO verwachten dat de Stichting Veilige Haven ten minste eenmaal per jaar aan de partijen bij deze CAO schriftelijk verslag zal doen over de verrichte activiteiten inclusief de verantwoording over de aanwending van de financiële middelen en over de geplande activiteiten, inclusief de daarvoor benodigde financiële middelen.

Met de werkgever is overeengekomen dat het maximum van € 100 per werknemer per jaar niet overschreden wordt.

Het bestuur van de stichting heeft voor het kalenderjaar 2019 bepaald dat het bedrag per werknemer € 0,00 is.



Hoofdstuk 5 Geschillen

Artikel 5.1 Minnelijke oplossing van geschillen

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

Als overleg tussen partijen niet tot een oplossing leidt, staat het partijen vrij zich tot de bevoegde rechter te wenden.





Hoofdstuk 6 Vakbonden

Artikel 6.1 Vakbond en onderneming

- a. De werkgever zal de oprichting van een vakbondsafdeling of ledengroep door contracterende vakbonden niet in de weg staan.
- b. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal de gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- c. Mede in het kader van het onderzoek naar het gebruik van organisatieverlof zal nader worden bezien of en zo ja, hoe lang aan dagelijks bestuursleden van de vakbondsafdeling of ledengroep werktijd ter beschikking kan worden gesteld.
- d. Er bestaat overeenstemming, dat de werkgever in beginsel voor vakbonds-overleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden, kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen. Dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken vakbonden zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.
De werkgever behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- e. Mocht met betrekking tot het bovenstaande verschil van inzicht bestaan over de wijze waarop een en ander geïnterpreteerd moet worden, dan zal hierover overleg worden gepleegd.
- f. Het is de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers toegestaan op hun verzoek zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdeling lid-(leden) van de ledengroep die in de onderneming werkzaam zijn.

Artikel 6.2 Organizatieverlof

6.2.1 Toepassing organisatieverlof

Aan een werknemer die lid is van een vakbond, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid b bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van het Roostermaandsalaris (het salaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen) - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:

- a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
- b. het deelnemen aan door genoemde vakbonden georganiseerde cursussen.

Voor a) en b) gelden de volgende maxima:

Per georganiseerde werknemer kunnen, als de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal - in overleg tussen partijen - worden verhoogd.

6.2.2 Vergoeding organisatieverlof

De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding ontvangen. De hoogte van de vergoeding wordt per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek vastgesteld en wordt door de vakbonden verstrekt aan de werkgever. De organisatieverlofdagen worden bekostigd uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. Zie Artikel 6.3. De vergoeding voor 2023 bedraagt € 347,00 per dag.

6.2.3 Toekenning organisatieverlof

Het toekennen van één of meer organisatieverlofdagen zal alleen geschieden op aanvraag van de betreffende vakbonden onder opgave van de naam van de werknemer, waarvoor het organisatieverlof wordt aangevraagd. Het verlof dient tijdig te worden aangevraagd.

Artikel 6.3 Werkgeversbijdrage voor scholing, vorming en voorlichting

Over de looptijd van deze CAO zal de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de contracterende vakbonden afdragen ten behoeve van scholings-, vormings-, en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO (eventueel gezamenlijk met andere bedrijven voor de Sector Havens). Uitgangspunt is dat de gelden aan de eerdergenoemde doelen ten goede komen.

Artikel 6.4 Arbo Platform

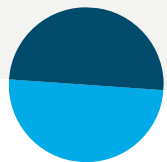
De werkgever levert een actieve bijdrage aan een veiligheidsplatform waarbij vertegenwoordigers van verschillende stuwadoorsbedrijven tweemaal per jaar met Vakbonden praten over veilig werken bij bedrijven in de Rotterdamse haven.

Artikel 6.5 Vakbondscontributie

De werkgever zal meewerken aan de fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan. Verrekening zal plaatsvinden in de maand december met de 13e maand en voor zover dit kosten-neutraal uitgevoerd kan worden.

Artikel 6.6 BAB-budget

De werkgever zal per geval/gebeurtenis beslissen of een financiële bijdrage wordt gegeven ten behoeve van internationaal vakbondswerk.



Hoofdstuk 7 In- en uitdienstneming

Artikel 7.1 Aannamebeleid

- a. De ondernemingsraad en de erkende vakbonden zullen worden geïnformeerd over het wervingsbeleid en maatregelen die in dat verband genomen zullen worden.
- b. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen, ontslag e.d. zijn zaken die besproken worden in de ondernemingsraad. Bij voorgenomen beslissingen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de contracterende vakbonden eveneens tijdig worden geïnformeerd worden opdat daadwerkelijk overleg hierover mogelijk is.
- c. De werkgever zegt toe zich tot het uiterste te zullen inspannen om BBL-leerlingen onder te brengen. Als zich daarbij moeilijkheden mochten voordoen, zal hierover overleg worden gevoerd.
- d. Er worden maximaal 35 BBL-leerlingen ingezet. Zij zullen geen werk verrichten na een schooldag en alleen voor overwerk ingezet worden als er aantoonbaar geen vast personeel beschikbaar is.
- e. Als de werkgever onverhoopt zal moeten overgaan tot het inkrimpen van arbeidsplaatsen dan zal er eerst afscheid genomen worden van stagiaires en BBL-leerlingen.
- f. Ten aanzien van werknemers met een beperking zal de werkgever - mede op basis van adviezen van de Arbodienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen dat ook deze werknemers in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
- g. Vacatures worden in eerste instantie bij de werkgever intern gepubliceerd. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe invulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt. Wanneer binnen de onderneming geschikte kandidaten aanwezig zijn voor het invullen van een vacature genieten deze werknemers de voorkeur.
- h. Partijen komen overeen, dat werknemers verplicht zijn aan een functiegericht opleidingsprogramma mee te werken. Deze opleidingsprogramma's worden door de werkgever in samenspraak met de ondernemingsraad samengesteld.
- i. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
- j. De werkgever zal, voor het verrichten van werkzaamheden in de operationele functies en vallend onder deze CAO, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel haar door andere werkgevers met een CAO overeengekomen met het FNV ter beschikking worden gesteld. Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken, als hierover tussen bij deze CAO betrokken partijen overeenstemming is bereikt.
- k. Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:
 - Bij voorgenomen ingrijpende reorganisaties, fusie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering dan wel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en vakbonden tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen.

- In overleg met de vakbonden regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, die een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert.
- De vakbonden onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surséance of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 7.2 Werkzekerheid

De werkgever kan geen volledige werkzekerheid bieden, maar werkgever zal serieuze pogingen doen om werknemers voor RST te behouden. Een instrument hiervoor is collegiale in- en uitleen. Zie Artikel 7.3.

Artikel 7.3 Collegiale in- en uitleen

Werkgever heeft het recht werknemers op basis van collegiale in- en uitleen te detacheren bij, of in te lenen van, andere (haven)bedrijven. Detachering vindt in eerste instantie plaats op basis van vrijwilligheid, maar als dit onvoldoende vrijwilligers oplevert, dan wordt de detachering verplicht gesteld. Het dienstverband tussen werkgever en werknemer en bijbehorende arbeidsvoorwaarden blijven onveranderd in stand.

Artikel 7.4 Proeftijd

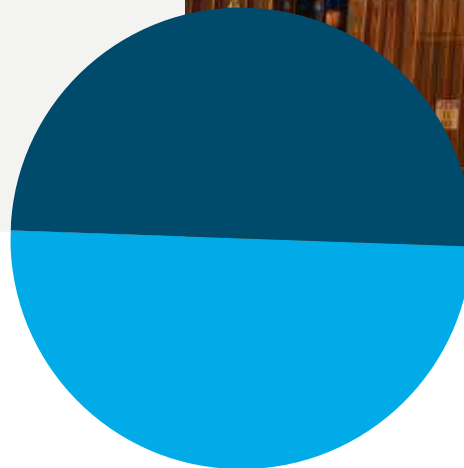
De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd.

Artikel 7.5 Einde dienstverband vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid

- a. Het dienstverband met de werknemer blijft na twee jaar arbeidsongeschiktheid gedurende het 3e ziektejaar in stand. Over deze periode is dan, met inachtneming van het gestelde in Hoofdstuk 13, geen salaris of andere betaling verschuldigd. Als ook deze laatste periode voorbij is, houdt de wettelijke verplichting - handhaving van het dienstverband - op.
- b. Hoewel in de praktijk veelal wordt aangenomen dat de band met de werknemer daarmee verbroken is en er om die reden geen verplichtingen meer bestaan, is dit slechts juist, als na het verstrijken van de periode van drie jaar formeel ontslag is aangezegd. Als de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag, dan dient de werkgever de wettelijke procedures voor ontslag te volgen.

Artikel 7.6 Einde dienstverband vanwege AOW-leeftijd

Tenzij anders overeengekomen, eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de dan geldende AOW-leeftijd wordt bereikt.



Hoofdstuk 8 Arbeidstijd

Artikel 8.1 Arbeidstijdenwet (ATW)

Op deze collectieve arbeidsovereenkomst is de Arbeidstijdenwet van toepassing. De actuele Arbeidstijdenwet en nadere informatie staan op de website van de Rijksoverheid - www.rijksoverheid.nl. Met vragen over de ATW zijn medewerkers ook welkom bij de afdeling HRM.

Artikel 8.2 Arbeidstijd en werkweek

De standaard contracturen bij een fulltime dienstverband zijn als volgt:

Rooster	Contracturen/ week	Te werken uren/ week	Dagen & uren/week
Operationeel	38,75	38,75	5 dagen x 7,75 uur
Volcontinu	38,75	32,55 gemiddeld	4,2 dagen x 7,75 uur gemiddeld
Beambten	40,00	40,00	5 dagen x 8 uur

De werkweek kan - afhankelijk van het dienstrooster - alle dagen van de week van (maandag tot en met zondag) omvatten.

Artikel 8.3 Werktijden

Werktijden zijn afhankelijk van het rooster dat van toepassing is en weergegeven in Bijlage B.

8.3.1 Overdragen, aanvangen en afsluiten van het werk

Werknemer, ongeacht functie, moet op een zodanig tijdstip aanwezig zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig blijven, dat de werkzaamheden op een juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen RST of delen daarvan bevindt. Voor deze activiteiten is betaling in het vaste salaris inbegrepen.

8.3.2 Schaft

Werknemer heeft een dagelijkse schaft. In Bijlage B is per dienst vastgelegd welke schafttijden van toepassing zijn. Schafttijden kunnen, als dit om organisatorische of operationele gronden noodzakelijk is, door werkgever worden vervroegd of verlaat met ten hoogste een half uur voor individuele werknemers, groepen werknemers, afdelingen of delen van RST. Getracht wordt om voor aanvang van de dienst aan te geven of er sprake zal zijn van verschoven schaft, maar het kan tot uiterlijk een half uur voor de aanvang van de schafttijd.

Per 01-01-2023 zijn de koffiepauses vervallen. In ruil daarvoor is de schafttijd aangepast (plus 10 minuten betaalde pauze voor dag- en avonddiensten) en er zal op zo kort mogelijke termijn een kantine met catering worden gefaciliteerd. Daarnaast kan er natuurlijk op de werkplek op een geschikt moment altijd een kopje koffie gedronken worden.

8.3.3 Verlenging van dienst.

Als het noodzakelijk is om de werktijden te verlengen, dan is verlenging op het eigen werkobject - met maximaal 1,5 uur per dag - alleen mogelijk als er geen sprake is van een opkomende ploeg op het eigen werkobject. De aanzegging hiervan moet uiterlijk 1,5 uur voor het einde van de dienst plaatsvinden.

Artikel 8.4 Roosters en Ploegentoeslag

- Werknemer werkt volgens een van de roosters zoals opgenomen in Bijlage B.
- Wanneer de werkgever voornemens is een rooster te wijzigen, te verwijderen of toe te voegen, dan zal overleg tussen CAO-partijen plaatsvinden.
- Werkgever zal wijzigingen in het rooster een maand van tevoren aan werknemer meedelen.
- Met uitzondering van roosterwijzigingen in verband met de zomervakantieperiode kan in een periode van één kalenderjaar het rooster, waarin een werknemer is tewerkgesteld, éénmaal worden gewijzigd.
- Werknemer ontvangt van de werkgever informatie over het rooster waarin werknemer werkzaamheden verricht.
- Het rooster dag-dag-avond met klos zaterdag (ploegentoeslag 14%) zal uitsluitend gelopen worden door werknemers met een contract voor bepaalde tijd en is bedoeld als extra mogelijkheid om de bezetting op piekdagen te verbeteren. Voor de looptijd van deze CAO kan dit rooster worden inzet als regulier rooster voor de werknemers die op of na 1 januari 2019 in dienst zijn getreden. De vaste werknemers die op vrijwillige basis het rooster al lopen, kunnen waar mogelijk doorstromen naar de 5-ploegendienst, het rooster blijven lopen, of worden overgezet naar een ander rooster uit de CAO.
- De ploegentoeslagen zijn beschreven in Hoofdstuk 11 en in Bijlage B.

Artikel 8.5 Feestdagen

Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede Pinksterdag
- Eerste en tweede Kerstdag
- Koningsdag (27 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei in lustrumjaren ingaande 1990)

8.5.1 Werken op feestdagen

Indien op feestdagen wordt gewerkt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, de aanvangs- en eindtijden, verlengen en overwerk als op normale werkdagen. Werknemer werkzaam in de volcontinuidienst is verplicht op feestdagen - die binnen het voor de werknemer geldende rooster vallen - arbeid te verrichten.

Werknemers die vrij nemen op een volgens rooster te werken dag die samenvalt met een feestdag zoals beschreven in dit artikel, hoeven daarvoor geen verlofdag in te leveren.

8.5.2 Begin en einde van een feestdag

Voor de toepassing van dit artikel gaan feestdagen - met uitzondering van kerst-avond - in aan het einde van de dagdienst van de dag voorafgaand aan de feestdag - na eventueel overwerk of verlenging - en eindigen bij aanvang van de dagdienst op de dag volgend op de feestdag. Op 24 december gaat de feestdag in op einde dagdienst (15:00 uur) en aanvang avonddienst (14:45 uur).

8.5.3 Feestdagen waarop niet wordt gewerkt

Er zal niet worden gewerkt van 24 december einde dagdienst (15:00 uur) en aanvang avonddienst (14:45 uur) tot 26 december aanvang dagdienst en van 31 december einde dagdienst (15:00 uur) en aanvang avonddienst (14:45 uur) tot 1 januari aanvang avonddienst (14:45 uur).

8.5.4 Feestdagencompensatie

Als een roostervrije dag in de arbeidsweek van maandag tot en met vrijdag samenvalt met een feestdag, dan wordt hiervoor aan werknemers in de volcontinuïdient en afgeleide diensten een compensatiedag toegekend.

8.5.5 Feestdagtoeslag

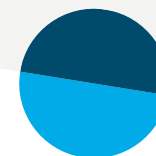
De betaling voor de in deze CAO genoemde feestdagen is begrepen in het maandsalaris. Wordt op feestdagen arbeid verricht, dan zal daarvoor zowel voor arbeid binnen als buiten het voor betrokkene geldende rooster een vergoeding in geld, of een compensatie in vrije tijd en geld worden gegeven. De vergoeding in geld bedraagt een percentage per uur van het maandsalaris en is opgenomen in Bijlage B. Wordt compensatie in vrije tijd en geld gegeven dan is over de gecompenseerde periode een vergoeding verschuldigd zoals ook opgenomen in Bijlage B.

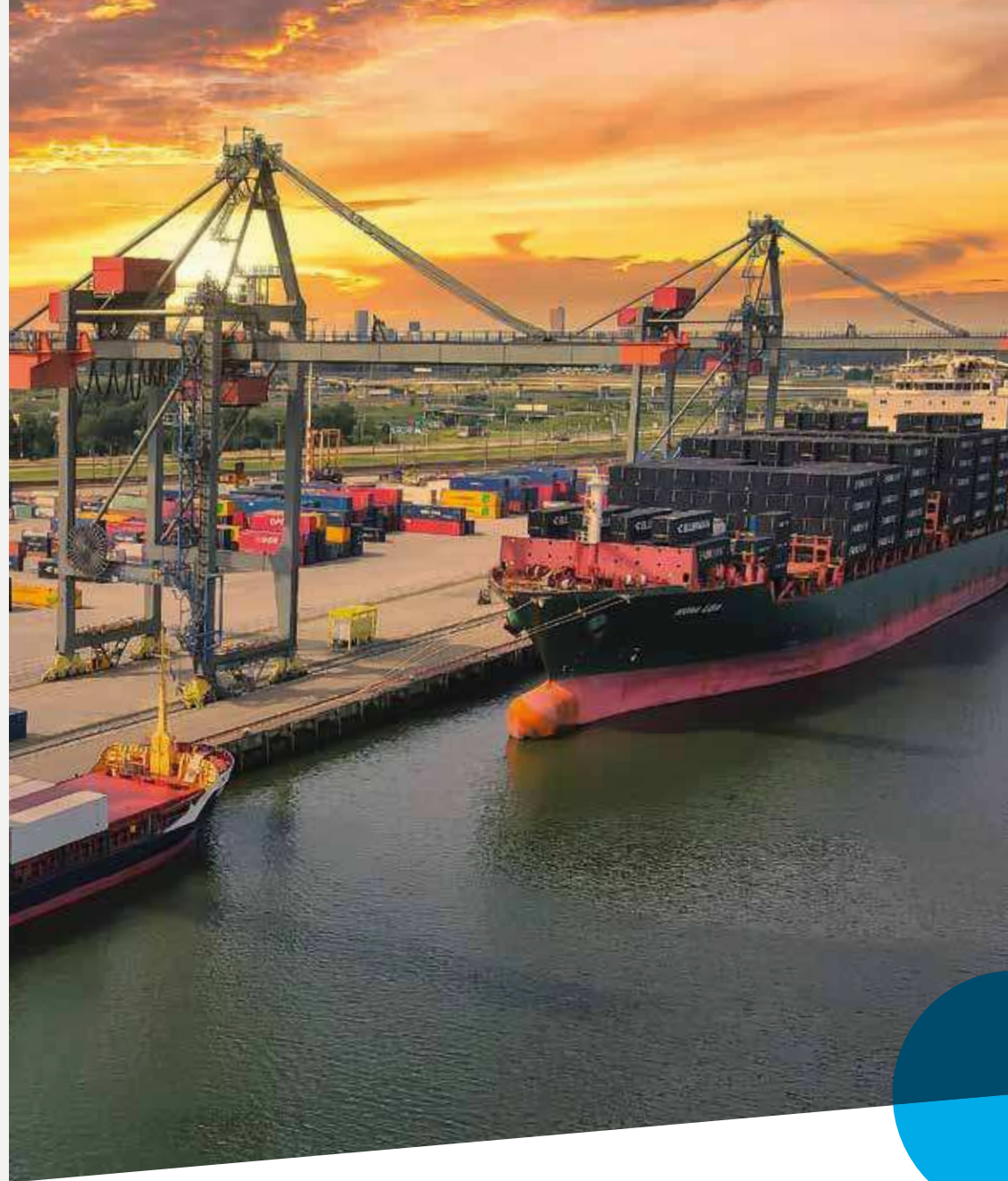
8.5.6 Reductie van bezetting op een feestdag

Door het Management van RST kan worden beslist dat op een feestdag niet, of op gereduceerde sterkte wordt gewerkt. Als op een feestdag niet gewerkt hoeft te worden, dan zal dat uiterlijk 36 uur van tevoren aan de betrokkenen worden medegedeeld.

8.5.7 Overwerk op een feestdag

Als er sprake is van overwerk op een feestdag, dan vervangt de feestdagtoeslag de overwerktoeslag.





Hoofdstuk 9
Verlof

Artikel 9.1 Verlofregeling

RST hecht er waarde aan om medewerkers te stimuleren verlof op te nemen. Hiervoor wordt een gezamenlijke werkgroep ingesteld. Doel is om een transparante set met afspraken te maken voor aanvragen en toekennen van verlof. De werkgroep heeft tot 01-01-2024 de tijd om te komen tot overeenstemming. Zodra de werkgroep de afspraken is overeengekomen, wordt de huidige houdbaarheidsperiode van 5 jaar teruggebracht op basis van de dan geldende wettelijke regels, of dusdanig op basis van wederzijdse afspraken binnen de werkgroep. Vanaf dat moment betekent dit dat verlofdagen na het verlopen van de wettelijke termijn of op basis van de wederzijdse afspraken komen te vervallen. Voor wat betreft het nog openstaande verlof per 31-12-2023 is er overeengekomen dat dit apart wordt gezet en onaangetast blijft, tenzij een medewerker hier alsnog verlof van op wil nemen.

9.1.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Jaarlijks worden in januari verlofrechten voor het nieuwe vakantiejaar toegekend.

9.1.2 Verlofrechten

De werknemer, die gedurende een volledig vakantiejaar in dienst is, heeft recht op 25 verlofdagen per jaar (20 wettelijke en 5 bovenwettelijke verlofdagen). Als werknemer niet fulltime werkt, gedurende het vakantiejaar in- of uitdienst treedt, of meer of minder uren gaat werken, dan geldt het recht op verlofdagen naar rato.

9.1.3 Verlofopname

- a. Verlofdagen zullen in overleg tussen werkgever en werknemer zoveel mogelijk in het lopende vakantiejaar worden opgenomen waarbij - in alle redelijkheid en voor zover mogelijk - voorrang zal worden gegeven aan werknemers met schoolgaande kinderen als de verlofaanvraag de schoolvakantieperiode betreft.
- b. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie welke tenminste twee en maximaal drie weken omvat. Bij hoge uitzondering kan van het maximum van drie weken worden afgeweken. De individuele aaneengesloten vakantie wordt vastgesteld na tijdig overleg tussen werkgever en werknemer.
- c. De overige verlofdagen zullen op - in overleg tussen werkgever en werknemer - vast te stellen dagen worden genoten. Het opnemen van deze dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het schoolvakantieseizoen.
- d. Niet opgenomen wettelijke- en bovenwettelijke verlofdagen zullen pas 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar - waarin de rechten zijn ontstaan - verjaren. Voorts wordt het oudste verlof geacht het eerst te zijn opgenomen.

9.1.4 Betaling tijdens verlofdagen

Gedurende verlofdagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende Roostermaandsalaris doorbetaald.

9.1.5 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

Dagen waarop de werknemer volledig arbeidsongeschikt is wegens ziekte, zullen niet als verlofdagen gelden.

9.1.6 Vakantieaanspraken bij arbeidsongeschiktheid langer dan 12 maanden

De werknemer, die langdurig arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte of ongeval, bouwt tijdens de arbeidsongeschiktheid volledig verlof op. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid waarbij de werknemer op arbeidstherapeutische basis wordt ingezet, of vervangende aangepaste werkzaamheden verricht, worden verlofdagen afgeschreven wanneer verlof wordt opgenomen.

9.1.7 Verlof en einde dienstverband

- Bij beëindiging van het dienstverband worden niet genoten verlofrechten zoals genoemd bij 9.1.2 uitbetaald.
- Werknemer wordt schriftelijk geïnformeerd over het aantal verlofuren dat wordt uitbetaald.
- Werknemer mag niet verplicht worden om gedurende de wettelijke opzegtermijn het nog niet genoten verlof op te nemen maar werknemer heeft wel het recht om - voor zover het werk het toelaat - zoveel mogelijk verlof op te nemen.

9.1.8 Uitbetaling verlofdagen bij einde dienstverband

Voor het vaststellen van de waarde van een uit te betalen verlofdag wordt onderstaande berekening toegepast:
Uurloon bij uitbetaling geldend Roostermaandsalaris x aantal te betalen verlofuren + 8,33% vakantietoeslag.

9.1.9 Te veel genoten verlofdagen bij einde dienstverband

Als het dienstverband voortijdig wordt beëindigd, dan kan de werkgever de te veel genoten verlofdagen verrekenen met het salaris c.q. andere emolumenten. Voor het bepalen van de kosten van het te veel genoten verlof wordt onderstaande berekening toegepast:
Uurloon bij inhouding geldend Roostermaandsalaris x aantal te betalen verlofuren + 8,33% vakantietoeslag.

Artikel 9.2 Arbeidsduurverkorting (Adv-dagen)

9.2.1 Toepassing Adv-dagen

Alle werknemers met uitzondering van de werknemers die het volcontinuurooster werken, ontvangen op jaarbasis 12 Adv-dagen waarmee de gemiddelde werkweek wordt bekort. Het standaard gemiddeld aantal Adv-dagen per rooster is opgenomen in Bijlage B.

Werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is (als gevolg van in en/of uitdiensttreding), parttime werkt, of wisselt van rooster, ontvangt roostervrije dagen naar rato.

9.2.2 Opnemen Adv-dagen

Van de 12 Adv-dagen/jaar kan de werkgever 7 dagen aanwijzen (zie Artikel 9.2.3.) en de overige 5 Adv-dagen kan de werknemer vrij vragen volgens de verlofdagen-systematiek.

9.2.3 Aanwijsbare Adv-dagen

De werkgever kan de 7 aanwijsbare Adv-dagen/jaar van de werknemer in dagdienst uiterlijk om 14.00 uur aanwijzen op:

Maandag	Voor de woensdag dagdienst.
Dinsdag	Voor de donderdag dagdienst.
Woensdag	Voor de vrijdag dagdienst.
Donderdag	Voor de zaterdag dagdienst wanneer de zaterdag een werkdag is.
Vrijdag	Voor de maandag en/of dinsdag dagdienst of voor de avonddienst wanneer de werknemer die week in de avonddienst werkt.

De werkgever kan de 7 aanwijsbare Adv-dagen/jaar van de werknemer in avonddienst uiterlijk om 14.00 uur aanwijzen op:

Maandag	Voor de woensdag avonddienst.
Dinsdag	Voor de donderdag avonddienst.
Woensdag	Voor de vrijdag avonddienst.
Vrijdag	Voor de maandag en/of dinsdag avonddienst.

9.2.4 Aanwijsbare Adv-dagen en arbeidsongeschiktheid

Wanneer werknemer arbeidsongeschikt is, kunnen geen Adv-dagen worden aangewezen.

9.2.5 Aangewezen Adv-dag ongedaan maken

Werkgever kan de aanwijzing één werkdag voor de aangewezen dag ongedaan maken. De dag wordt dan in overleg tussen werkgever en werknemer ingeroosterd volgens de verlofdagensystematiek, waarbij de van toepassing zijnde beschikbaarheidsregeling in acht wordt genomen.

9.2.6 Vrij opneembare Adv-dagen

Werknemer kan de vrij opneembare Adv-dagen opnemen volgens de verlofdagen-systematiek. De Adv-dag wordt dan in overleg tussen werkgever en werknemer ingeroosterd, met inachtneming van de van toepassing zijnde beschikbaarheidsregeling.

9.2.7 Adv-dagen opnemen

Adv-dagen worden aangewezen of opgenomen in het kalenderjaar waarin ze worden toegekend.

9.2.8 Adv-dagen vervallen

Adv-dagen vervallen in de volgende omstandigheden:

- Als een Adv-dag is aangewezen en de werknemer is op de aangewezen dag arbeidsongeschikt, dan wordt de dag afgeboekt en kan de werknemer geen aanspraak maken op een vervangende aanwijsbare Adv-dag.
- Wanneer werknemer op 31 december van enig jaar arbeidsongeschikt is, dan vervallen de resterende Adv-dagen met dien verstande dat:
 - Alle Adv-dagen vervallen, indien werknemer gedurende het hele kalenderjaar arbeidsongeschikt is geweest.
 - In geval van arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar, maar op 31 december van dat jaar nog voortduurt, vervallen alle nog resterende Adv-dagen.
 - In geval van arbeidsongeschiktheid - korter dan een jaar (gerekend vanaf 1 januari), maar eindigend voor 31 december van dat jaar - zal werkgever het uiterste doen om de Adv-dagen alsnog aan te wijzen of in onderling overleg vast te stellen. Wanneer dit onmogelijk is, dan vervallen de nog resterende Adv-dagen.

9.2.9 Uitbetaling Adv-dagen

Adv-dagen worden nooit uitbetaald. Ook bij uitdiensttreding vindt geen verrekening plaats.

Artikel 9.3 Extra verlof voor langdurig dienstverband en/of leeftijd

- a. De werknemer, die langdurig en onafgebroken in dienst is van de werkgever of de leeftijd van 50 jaar of ouder heeft bereikt, heeft recht op een of meer dagen extra verlofdagen per jaar op basis van onderstaande tabel. Het recht geldt vanaf de dag waarop de dienstjaren of de leeftijd wordt bereikt.

Dienstjaren	Verlofdagen	OF	Verlofdagen op basis van de combinatie dienstjaren & leeftijd	
			50 jaar	55 jaar
Minder dan 10 jaar	0		2	3
10 jaar	1		2	3
20 jaar	2		2	3
30 jaar	3		3	3

- b. Bij de vaststelling van de duur van het dienstverband zal voorafgaande aansluitende diensttijd bij de 'Stichting Samenwerkende Havenbedrijven Rotterdam' (SHB) en bij het twee-/driejarig leerlingstelsel worden meegeteld.
- c. Bij rechtstreekse overgang uit de dienst van de ene havenonderneming naar een andere, wanneer deze overgang in overleg tussen de betrokken werkgevers en contracterende partijen plaatsvindt, worden de dienstjaren bij de voorgaande werkgever meegeteld.
- d. Bij het aantal dagen op grond van dienstjaren en/of leeftijd is sprake van een 'OF/OF-situatie'. De dagen worden niet bij elkaar opgeteld.
- e. Het recht op deze extra verlofdagen op basis van dienstjaren en/of leeftijd is naar rato. Per 01-01-2023 wordt hierop een uitzondering gemaakt voor de werknemers die deelnemen aan de Senior FIT Regeling. Parttime werken als gevolg van SFR-deelname heeft geen invloed op het aantal extra verlofdagen.

Artikel 9.4 90%-dagen

Als 90%-dagen worden opgenomen dan wordt 90% van het Roostermaandsalaris dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, uitbetaald.

9.4.1 90%-dagen voor werknemers van 56 jaar en ouder

Voor het vaststellen van het recht op 90%-dagen per werknemer per kalenderjaar is onderstaande tabel van toepassing. Het recht op 90%-dagen gaat in op de dag waarop de betreffende leeftijd wordt bereikt. De rechten vervallen aan het einde van elk kalenderjaar.

Leeftijd	Aantal 90%-dagen/jaar vanaf de dag waarop de leeftijd wordt bereikt
56 jaar	1 dag
57 jaar	2 dagen
58 jaar	3 dagen
59 jaar	4 dagen
60 jaar	4 dagen
61 jaar	5 dagen
62 jaar	10 dagen
63 jaar en ouder	15 dagen

9.4.2 90%-dagen en arbeidsongeschiktheid of einde dienstverband

Bij aaneengesloten arbeidsongeschiktheid langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal 90%-dagen naar rato lager vastgesteld. De 90%-dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nooit in geld uitbetaald.

9.4.3 Opname 90%-dagen

De dagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemer vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie en aanwijzingen van de VAB.

Met ingang van 01-01-2023 kan pas aanspraak worden gemaakt op 90%-dagen als het jaarrecht voor wettelijk verlof volledig genoten is.

9.4.4 Betaling 90%-dagen

De 90%-dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nooit uitbetaald.

9.4.5 90%-dagen en SFR

Het recht op 90%-dagen is naar rato, tenzij er sprake is van SFR-deelname. Dus parttime werken als gevolg van SFR-deelname heeft geen invloed op het aantal 90%-dagen. Indien sprake is van SFR-deelname en er wordt slechts een deel van het kalenderjaar gewerkt (vanwege in- of uitdiensttreding gedurende het jaar), dan wordt op basis daarvan het aantal 90%-dagen wel naar rato vastgesteld.

Artikel 9.5 Extra vrije dagen voor werknemers tot 20 jaar

Aan jeugdige werknemers wordt, zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet bereikt hebben, boven hun aanspraken op jaarlijkse vakantie nog 3 extra vrije dagen per volledig vakantiejaar toegekend. Bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever kan desgewenst na overleg met partijen aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Artikel 9.6 Bijzonder verlof

Voor alle hierna genoemde vormen van bijzonder verlof geldt, dat bij gebleken misbruik geen doorbetaling van het salaris plaatsvindt.

9.6.1 Bijzondere gebeurtenissen

Als een 'bijzondere gebeurtenis' valt op een voor de werknemer geldende werkdag, dan wordt bijzonder verlof met behoud van het Roostermaandsalaris toegekend op basis van onderstaande tabel.

Bijzondere gebeurtenis	Aantal
Ondertrouw van de werknemer	1
Huwelijk van de werknemer	2
Huwelijk van (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters van de werknemer.	1
12½-, 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer Valt het huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de periode liggende tussen één week voorafgaande aan en één week volgende op de huwelijksdag. Bij een 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag.	1
Het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders van de werknemer.	1
Vanwege het overlijden, of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters en kleinkinderen van de werknemer.	1
Overlijden van (stief-)ouders, schoonouders, of niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen van de werknemer.	2
Overlijden van de partner van de werknemer, of van inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.	4
Overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders als door werknemer wordt zorggedragen voor de begrafenis/crematie.	4
Verhuizing (maximaal 1 maal/jaar).	1
Het afleggen van een vak-examen ter verkrijging van een erkend diploma als dit in het belang van de werkgever is. De werkgever bepaalt naar redelijkheid hoeveel bijzonder verlof passend is.	max. 2

9.6.2 Bijzonder verlof voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist

Er wordt naar billijkheid en behoefte vrijaf gegeven met behoud van het Roostermaandsalaris.

9.6.3 Bijzonder verlof bij overlijden van een familielid tijdens de vakantie

In geval van het overlijden van een familielid, zoals genoemd in de tabel, tijdens vakantie van de werknemer, kan de werkgever op verzoek van de werknemer de vakantie opschorten en bijzonder verlof verlenen. De opgeschorte verlofdagen kan werknemer op een later tijdstip alsnog opnemen.

9.6.4 Bijzondere gebeurtenissen op een roostervrije dag

Voor zover hierboven genoemde niet voorziene gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de werknemer roostervrije dag, blijft de bijzonder verlofregeling onverminderd van kracht, met dien verstande dat het bijzonder verlof aansluitend aan de betreffende roostervrije dag wordt opgenomen.

9.6.5 Bijzonder verlof voor door de overheid opgelegde verplichtingen

Voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrijaf gegeven worden met behoud van het Roostermaandsalaris of aanvulling tot dat salaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Dit laatste is niet van toepassing wanneer genoemde verplichting voorkomt uit overtredingen van de werknemer of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

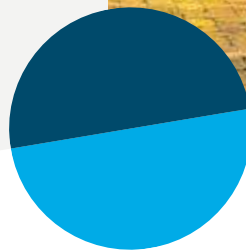
Artikel 9.7 Wettelijk bijzonder verlof

Voor alle hierna genoemde vormen van wettelijk bijzonder verlof geldt dat bij gebleken misbruik geen doorbetaling van het salaris plaatsvindt.

Werknemers kunnen naast het verlof dat in deze CAO staat, verlof opnemen dat is geregeld in de Wet arbeid en zorg, zoals:

- Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof
- Geboorteverlof
- Ouderschapsverlof
- Adoptieverlof of pleegzorgverlof
- Zorgverlof (kortdurend en langdurend)
- Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof.

Actuele informatie over deze vormen van verlof staan op de website van de rijksoverheid - www.rijksoverheid.nl. Met vragen over wettelijk bijzonder verlof zijn medewerkers ook welkom bij de afdeling HRM.



Hoofdstuk 10
Overwerk en bijbehorende
toeslagen en vergoedingen

Artikel 10.1 Overwerk

- a. Afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of korter worden geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur, waarvoor geen vergoeding verschuldigd is.
- b. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het voor werknemer geldende rooster wordt overschreden, is sprake van overwerk en is in afwijking van het bepaalde in de vorige alinea direct ingaand een vergoeding verschuldigd.
- c. Voor de berekening van overuren zullen gedeelten van minder dan een kwartier buiten beschouwing worden gelaten en gedeelten van een kwartier of meer op halve uren naar boven worden afgerond.

Artikel 10.2 Overwerktoeslag

- a. Wanneer het werk voldoet aan de voorwaarden zoals omschreven in Artikel 10.1, dan ontvangt de werknemer voor het verrichten van overwerk een vergoeding. De vergoedingen zijn opgenomen in Bijlage B.
- b. Overwerk wordt uitbetaald bij het salaris van de maand volgend op de maand waarin het overwerk heeft plaats gevonden.
- c. Als sprake is van overwerk op een feestdag, dan vervangt de feestdagentoeslag de overwerktoeslag.

Artikel 10.3 Overwerk en tijd voor tijd (TvT)

De werknemer kan overwerk in overleg met de werkgever in geld of in uren laten uitkeren. De overwerktoeslag zal altijd worden uitbetaald. Wanneer werknemer het uitgevoerde overwerk wil compenseren in TvT, dan moeten deze TvT-uren uiterlijk voor het einde van de kalendermaand volgend op die waarin de TvT-uren zijn ontstaan, worden opgenomen tenzij naar het oordeel van werkgever bedrijfsomstandigheden opname onmogelijk maken.

Artikel 10.4 Maaltijdvergoeding bij overwerk

Als tenminste 2 uur wordt overgewerkt aansluitend of voorafgaand aan een in-geroosterde werkdag, dan zal voor het verrichten van de werkzaamheden gedurende een extra taak (na een normale werkdag afhankelijk van dienstverband van 7³/₄ of 8 uur) een maaltijdvergoeding uitbetaald worden. Voor vergoeding zie Bijlage B.

Artikel 10.5 Overwerk en rust

Na het verrichten van overwerk wordt werknemer geacht een aaneengesloten rustpauze te genieten overeenkomstig de wettelijke bepalingen. Bij toepassing hiervan worden vergoedingen niet aangetast.

Artikel 10.6 Aanvullende overwerkbepalingen

- a. Werknemers werkzaam in de operationele sector worden alleen op tijden en dagen buiten het voor de werknemer geldende rooster ingezet in geval van verlenging, weekendwerk en feestdagen.
- b. Van de werknemer werkzaam als beambte kan worden verlangd dat langer dan de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur werkzaamheden worden verricht wanneer de werkzaamheden dit vereisen. Daarnaast kan - wanneer de werkzaamheden dit volgens werkgever vereisen - van de normale werktijden afgeweken worden in de vorm van bijzondere diensten.

Artikel 10.7 Omspillen

Er is sprake van omspillen als een werknemer in opdracht van de werkgever op andere uren dan de uren volgens het voor de werknemer vaste rooster wordt ingezet.

10.7.1 Omspilvergoeding

- a. Omspillen op verzoek van de werkgever heeft geen salarisconsequenties maar geeft wel een omspilvergoeding. Werknemer ontvangt eenmaal per cyclus (aaneengesloten omgespilde diensten) een omspilvergoeding. Voor vergoedingen zie Bijlage B.
- b. Indien sprake is van omspillen naar de zwaardere uren (tussen 18:00 uur en 06:00 uur), dan wordt een aanvullende omspilvergoeding uitbetaald. Voor vergoeding zie Bijlage B.
- c. Terugspillen is verplicht (dus van een nachtdienst naar een dag- of avonddienst en van een avond- naar een dagdienst).
- d. Vooruitspillen is op vrijwillige basis (dus van een dag- naar een avond- of nachtdienst, of van een avond- naar een nacht- of dagdienst).
- e. De omspilvergoeding is niet van toepassing als de omspilling op verzoek van de werknemer tot stand is gekomen.

Artikel 10.8 Besteld voor overwerk, maar niet tewerkgesteld

Afbestellen voor overwerk dient tenminste 24 uur van tevoren te gebeuren. Als deze tijdslimiet niet gehandhaafd kan worden, is een 'besteld voor overwerk maar niet tewerkgesteld vergoeding' voor de betreffende dienst van toepassing. Voor de vergoeding zie Bijlage B.

Artikel 10.9 Stand-by regeling

De stand-by regeling houdt in dat de werknemer die de stand-by dienst heeft er van maandagavond na einde dagdienst tot de daaropvolgende maandagochtend begin dagdienst (uitsluitend voor uren die niet binnen de diensten vallen) zich beschikbaar moet houden voor het werk en opgeroepen (Call-out) kan worden voor spoedeisende gevallen.

De stand-by regeling is alleen bestemd voor specifieke afdelingen en functies, vast te stellen en ter beoordeling aan het Management.

10.9.1 Stand-by vergoeding

De bruto stand-by vergoeding wordt 12x per jaar uitgekeerd en telt niet mee voor opbouw vakantietoelage en dertiende maand. De vergoedingen zijn opgenomen in Bijlage B.

10.9.2 Call-out vergoeding

Indien werknemer tijdens de stand-by dienst opgeroepen wordt, of werkzaamheden moet verrichten (altijd en alleen buiten de normale dagelijkse arbeidsduur), dan is de hiervoor geregistreerde tijd overwerk en wordt als zodanig uitbetaald.

10.9.3 Stand-by vergoeding als vervanger

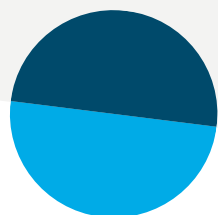
Als een werknemer de stand-by dienst van een andere werknemer overneemt vanwege bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid van een collega, dan wordt voor het lopen van de extra stand-by dienst een vergoeding per dienst uitbetaald, namelijk:

- Maandag t/m vrijdag 1x 1 uur à 0,6% van het maandsalaris
- Zaterdag en zondag 1x 2 uur à 1,11% van het maandsalaris

Indien de vervanger tijdens de stand-by dienst opgeroepen wordt, of werkzaamheden moet verrichten (altijd en alleen buiten de normale dagelijkse arbeidsduur), dan is de hiervoor geregistreerde tijd overwerk en wordt als zodanig uitbetaald.

Rekenvoorbeeld

- 1 etmaal extra stand-by van maandag t/m vrijdag
maandsalaris € 5.000 x 0,6% = € 30
- 1 etmaal extra stand-by in het weekend
maandsalaris € 5.000 x 1,11% x 2 = € 111
- 1 volle week extra stand-by
maandsalaris € 5.000: 5 x € 30 + 2* € 111,00 = € 372



Hoofdstuk 11 Salarissen, toeslagen en vergoedingen

Artikel 11.1 Salarissen

Functies zijn ingedeeld in functiegroepen (zie Bijlagen D en E) en bij elke functie-groep hoort een salarisschaal. De salarisschalen (zie Bijlagen F, G en H) kennen een onderverdeling in periodieken gebaseerd op leeftijd of ervaringsjaren.

De salarissen, zoals opgenomen in de Bijlagen F, G en H zijn bindend, tenzij schriftelijk anders is of wordt overeengekomen.

11.1.1 Afwijkende regelingen

In bijzondere gevallen kan van deze loon- en arbeidsvoorwaardenregeling worden afgeweken, als hierover tussen de contracterende partijen overeenstemming is bereikt.

11.1.2 Prijsindexering/Algemene prijscompensatie (APC)

De maandsalarissen worden jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van het door het CBS vastgestelde oktober-oktober prijsindexcijfer 'alle huishoudens afgeleid'. Per 01-01-2023: 16,925%.

11.1.3 Initiële loonsverhoging

Per 01-01-2025 is een initiële loonsverhoging van 1% van toepassing.

Artikel 11.2 Tijdelijk hogere functie

Indien tewerkstelling in een andere hogere gesalarieerde functie plaatsvindt voor een aaneengesloten tijdsduur van één dienst of langer, dan zal over de gehele duur van die tewerkstelling het hogere salaris worden betaald. Indien betrokkene in opleiding wordt genomen voor een hogere functie, dan geldt gedurende de opleidingsperiode bovenstaande regeling niet.

Artikel 11.3 Salarisbetaling

- RST streeft naar maandelijks uitbetaling van het salaris en emolumenten tussen de 20e en 24e van de maand, maar uiterlijk op de laatste werkdag van de maand waarover het maandsalaris is verschuldigd.
- De afrekening van het overwerk en eventuele andere emolumenten geschiedt, mits tijdig bij de salarisadministratie ingediend, in de maand volgend op die waarin de emolumenten zijn ontstaan.
- De werkgever verstrekt maandelijks aan de werknemer een digitale specificatie van het salaris en de inhoudingen daarop.
- Het inkomen van de werknemer zal bij een normale wekelijkse arbeidsduur niet lager zijn dan het bedrag dat volgens de Wet op Minimumloon van toepassing is of zal worden vastgesteld. Voor werknemers op parttimebasis zal het inkomen eveneens niet lager zijn dan het minimumloon, alleen wordt dit berekend naar het aantal gewerkte uren.

Artikel 11.4 Vakantietoeslag

- Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in vaste dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in vaste dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag gelijk aan 1 bruto Roostermaand-salaris zoals dit geldt op het moment van uitbetaling.
- De vakantietoeslag zoals onder 11.4.a. vermeld, zal op voorschotbasis aan de werknemer tegelijk met de salarisbetaling over de maand april worden betaald.
- Bij indiensttreding, wordt de vakantietoeslag naar rato uitgekeerd.
- Als de werknemer in de loop van het kalenderjaar uit dienst treedt, dan zal het eventueel teveel aan werknemer uitbetaalde met werknemer naar rato worden verrekend.
- Werknemer van wie op het moment van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zal de vakantietoeslag ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd. Aan werknemers met een tijdelijk dienstverband korter dan één jaar zal de vakantietoeslag aan het einde van het tijdelijke dienstverband naar rato worden uitbetaald.

Artikel 11.5 13e Maand

- Iedere werknemer, die op 31 december van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever was, heeft recht op een uitkering gelijk aan een bruto maandsalaris zoals dit geldt op het moment van uitkering.
- De uitbetaling van de 13e maand zoals onder 11.5.a. vermeld, zal op een zodanig tijdstip in december van hetzelfde jaar plaatsvinden, dat de werknemer er medio december over kan beschikken.
- Bij uitdiensttreding, wordt de vakantietoeslag naar rato uitgekeerd.

Artikel 11.6 Ploegentoeslag

Als werknemer in een onregelmatig rooster werkt, ontvangt de werknemer afhankelijk van het rooster een ploegentoeslag. De ploegentoeslagpercentages gelden als een vaste toeslag, waarin afzonderlijke toeslagen voor avond-, nacht-, en weekendarbeid zijn opgenomen. De toeslagen zijn opgenomen in Bijlage B.

Artikel 11.7 Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer

Als er sprake is van een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer die niet alle gereden kilometers afdekt, dan zal de werkgever meewerken aan de fiscaal vriendelijke uitruil van een aanvullende vergoeding woon-werkverkeer tegen (een deel) van de 13e maand voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan. Werknemers die hiervoor in aanmerking komen, worden jaarlijks tijdig uitgenodigd om kenbaar te maken of zij van deze optie gebruik wensen te maken.

Artikel 11.8 Opleidingsvergoedingen

11.8.1 Bedrijfs hulpverlening (BHV)

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig BHV-diploma, zal - als de werkgever het bezit daarvan noodzakelijk acht - een bruto vergoeding worden toegekend. Voor vergoeding zie Bijlage B.

11.8.2 Adembescherming (v/h Persluchtmasker)

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat Onafhankelijke Adembescherming (of Persluchtmasker) zal - als de werkgever het bezit daarvan noodzakelijk acht - een vergoeding worden toegekend. Voor vergoeding zie Bijlage B.

11.8.3 Hoogspanning-schakelbevoegdheid (HSB)

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat hoogspanning-schakel-bevoegdheid zal - als de werkgever het bezit daarvan noodzakelijk acht - een vergoeding worden toegekend. Voor vergoeding zie Bijlage B.

11.8.4 Behandeling Gevaarlijke Stoffen (BGS)

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat Behandeling Gevaarlijke Stoffen zal - als de werkgever het bezit daarvan noodzakelijk acht - een vergoeding worden toegekend. Voor vergoeding zie Bijlage B.

Artikel 11.9 Jubilea

Als een werknemer 12½, 25 of 40 jaar ononderbroken bij de werkgever in dienst is geweest, dan ontvangt werknemer een jubileumuitkering.

- 12½-jarig dienstverband 0,5 bruto Roostermaandsalaris
- 25-jarig dienstverband 1,0 netto Roostermaandsalaris
- 40-jarig dienstverband 1,0 netto plus 0,5 bruto Roostermaandsalaris

Uitbetaling vindt plaats op basis van de dan geldende fiscale regels.

11.9.1 Jubileumuitkering bij langdurige arbeidsongeschiktheid

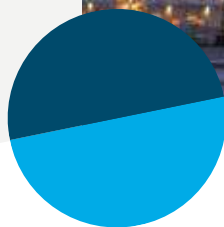
Een pro-rata jubileumuitkering is van toepassing voor werknemers die uit dienst treden vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid en recht hebben op een WIA-uitkering van 100%. De berekening van deze jubileumuitkering wordt gebaseerd op:

- het eerst mogelijk te behalen dienstjubileum;
- het aantal gewerkte jaren tot het dienstverband eindigt vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid;
- het maandsalaris;
- berekening tot de maximale leeftijd van 64 jaar. Een jubileum dat bereikt zou worden op, of na het behalen van de 64-jarige leeftijd is voor deze regeling niet van toepassing.

Rekenvoorbeeld

Een werknemer treedt in dienst van de werkgever op 32-jarige leeftijd. Op 40-jarige leeftijd wordt de werknemer ziek. Op enig moment (41 jaar) vindt 100% afkeuring vanwege arbeidsongeschiktheid plaats.

Het eerst mogelijk te behalen dienstjubileum was het 25-jarig dienstjubileum. De jubileumuitkering naar rato bedraagt:
9 dienstjaren/25 jubileumjaren = 36% x 1 maandsalaris.



Hoofdstuk 12 Ontwikkeling

In het kader van ontwikkeling heeft de werkgever als doelstelling 'het bieden van helderheid en perspectief ten aanzien van loopbaanontwikkeling en opleidingen'.

Artikel 12.1 Studieverzoek

Iedere werknemer kan bij de leidinggevende een verzoek indienen voor het volgen van een opleiding. Op basis van de criteria zoals hieronder genoemd, zal beoordeeld worden of de opleiding voor een vergoeding in aanmerking komt. Het kan voorkomen dat een opleiding voldoet aan de vergoedingscriteria, maar om budgettaire redenen pas op een later tijdstip gestart kan worden.

Artikel 12.2 Studiekostenregeling

Aan werknemers kan, met inachtneming van het onderstaande, door de werkgever een studiekostenvergoeding worden verstrekt voor opleidingen die met het belang van de werkgever overeenkomen of verband houden met de huidige werkzaamheden of de ontwikkeling van de werknemer.

- a. Kosten voor opleidingen die plaatsvinden in opdracht, of op advies van de werkgever, komen volledig voor rekening van de werkgever.
- b. In alle overige gevallen wordt een vergoeding alleen verstrekt als:
 - de werkgever beoordeelt dat de opleiding ook in het belang van de werkgever is;
 - voor aanvang van de opleiding door werkgever en werknemer afspraken zijn gemaakt.
- c. Als het dienstverband binnen twee jaar na afloop van de opleiding zoals genoemd onder b. wordt beëindigd door de werknemer, dan heeft de werkgever het recht op terugvordering van de vergoeding op basis van de studieovereenkomst.
- d. Als de opleiding niet onder a. of b. van dit artikel valt, maar in het belang kan zijn van de loopbaan van de werknemer bij de huidige werkgever, dan bestaat de mogelijkheid tot vergoeding van de kosten tot maximaal 50% van de gemaakte opleidingskosten.

Artikel 12.3 Vergoeding studiekosten

- a. Voor de vergoeding van studiekosten wordt onderscheid gemaakt op basis van opleidingsduur.
 - Geplande opleidingsduur korter dan 1 jaar: vergoeding vindt op declaratiebasis plaats direct na het succesvol afronden van de opleiding als diploma/certificaat, de cijferlijsten en de door werknemer betaalde studiekostenfactuur zijn ingediend bij de werkgever.
 - Opleidingsduur langer dan 1 jaar: uitbetaling vindt jaarlijks op declaratiebasis plaats direct na het succesvol afronden van de jaarlijkse tentamens c.q. het behalen van het overgangsbewijs naar een volgend studiejaar en het schriftelijke bewijs hiervan en de door de werknemer betaalde studiekostenfactuur zijn ingediend bij de werkgever.

- b. De werkgever behoudt zich het recht voor, met werknemers studieovereenkomsten aan te gaan.
- c. Het wel of niet toekennen van een studiekostenvergoeding en de hoogte daarvan is ter beoordeling aan de werkgever.

Artikel 12.4 Reiskosten ten behoeve van studie

De reiskosten van huis, of de werkgever, naar de opleidingslocatie en terug worden door de werkgever niet tot de studiekosten gerekend en daarom niet vergoed.



Hoofdstuk 13 Ouderenbeleid

Artikel 13.1 Ouderenbeleid op een rij

RST heeft als doel medewerkers op een gezonde wijze in te zetten tot het moment waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt. Hiervoor zijn diverse regelingen in het leven geroepen waaronder:

- Extra verlofdagen op basis van leeftijd – zie artikel 9.3
- Extra verlof in de vorm van 90%-dagen – zie artikel 9.4
- De Senioren Fit Regeling (SFR) – zie artikel 14.2
- De Regeling Eerder Stoppen met Werken (ESMW) – zie artikel 14.3

Daarnaast voorziet de cao in regelingen die ook voor medewerkers die richting de AOW-leeftijd gaan een zekere bescherming tegen loonverlies bieden in geval van een functie- en/of roosterwijziging.

- De ontzierenregeling voor nachtdiensten – zie artikel 13.2.
- De afbouwregeling in geval van verplichte of noodzakelijk functie-/roosterwijziging met een negatief effect op het inkomen – zie hoofdstuk 14.

Artikel 13.2 Ontzierenregeling nachtdiensten

Op basis van gezondheid/leeftijd kan de werknemer aanspraak maken op een ontzierenregeling. De ontzierenregeling zorgt voor verlichting van arbeid in de vorm van vrijstelling van nachtdiensten. Als de ontzierenregeling van toepassing is, kan de werknemer ingezet worden voor alle functieonderdelen met uitzondering van stackeren. Hiermee wordt de inzetbaarheid zo breed mogelijk gehouden zodat de werkgever in de inzetbehoefte kan voorzien en er voldoende roulatie kan plaatsvinden. De ontzierenregeling kent twee varianten.

13.2.1 Ontzierenregeling nachtdiensten op basis van leeftijd

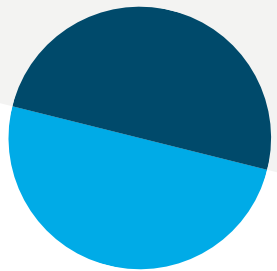
Van toepassing tot 01-01-2025.

- a. Als een werknemer 57 jaar of ouder is en op basis van gezondheid en/of sociale omstandigheden niet langer inzetbaar is voor de nachtdiensten, dan kan de werknemer vrijgesteld worden van nachtdiensten zonder dat er sprake is van een afbouwregeling. Werknemer behoudt de ploegentoeslag op het niveau van de oorspronkelijke ploegentoeslag. Afhankelijk van de behoefte van de organisatie kan de werknemer in de dag- en incidenteel in de avonddiensten ingezet worden.
- b. Er geldt een vrijstelling c.q. verlichting van arbeid in ploegendienst voor werknemers van 58 jaar en ouder. Deze verlichting betekent vrijstelling van nachtdiensten.
 - Bij overgang van de volcontinu- naar de dag-/avonddienst is de afbouwregeling niet van toepassing. De werknemer behoudt ploegentoeslag op het niveau van de oorspronkelijke ploegentoeslag.
 - Bij de overgang van de volcontinu- naar de dagdienst is de afbouwregeling voor de ploegentoeslag wel van toepassing.

13.2.2 Ontzierenregeling nachtdiensten op basis van AOW-leeftijd

Van toepassing vanaf 01-01-2025.

- a. Als een werknemer tussen 8 en 7 jaar voor zijn (verwachte) AOW-leeftijd (vast te stellen aan de hand van de SVB-berekening) als gevolg van gezondheid niet langer inzetbaar is voor de nachtdienst, dan kan de werknemer door werkgever vrijgesteld worden van nachtdiensten zonder dat een afbouwregeling van toepassing is. Werknemer behoudt de ploegentoeslag op het niveau van de oorspronkelijk ploegentoeslag. Afhankelijk van de behoefte van de organisatie kan de werknemer in de dag- en incidenteel in de avonddiensten ingezet worden.
- b. Werknemers kunnen vanaf 7 jaar voor de (verwachte) AOW-leeftijd (vast te stellen aan de hand van de SVB-berekening) vrijstelling c.q. verlichting van arbeid vragen. Deze verlichting betekent vrijstelling van nachtdiensten.
 - Bij overgang van de volcontinu- naar de dag-/avonddienst is de afbouwregeling niet van toepassing. De werknemer behoudt ploegentoeslag op het niveau van de oorspronkelijke ploegentoeslag.
 - Bij de overgang van de volcontinu- naar de dagdienst is de afbouwregeling voor de ploegentoeslag wel van toepassing.



Hoofdstuk 14 Afbouwregeling

De zogenaamde afbouwregeling voor beperking van inkomensverlies is van toepassing voor werknemers die:

- a. verplicht worden om over te gaan naar een functie met een lager salaris en/of een rooster met een lagere ploegtoeslag;
- b. op medisch voorschrift genoodzaakt zijn om over te gaan naar een functie met een lager salaris en/of een rooster met een lagere ploegtoeslag.

Daarnaast geldt in een enkel geval dat er geen afbouwregeling van toepassing is, maar dat het volledige oorspronkelijk inkomen behouden blijft.

Artikel 14.1 Berekening van de afbouwregeling

Als er sprake is van één van bovengenoemde situaties (a. of b.), dan is een afbouwregeling van toepassing.

Voor ieder dienstjaar (de totale duur van het dienstverband bij RST en de daarvoor aansluitend liggende diensttijd bij ex-Bell Lijn BV en Dekka Stuwadoorsbedrijf BV) zal - als aan de voorwaarden wordt voldaan - afbouw van twee maanden plaatsvinden. Het af te bouwen bedrag zal gelijkmatig over de maanden worden verspreid.

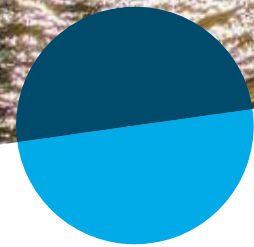
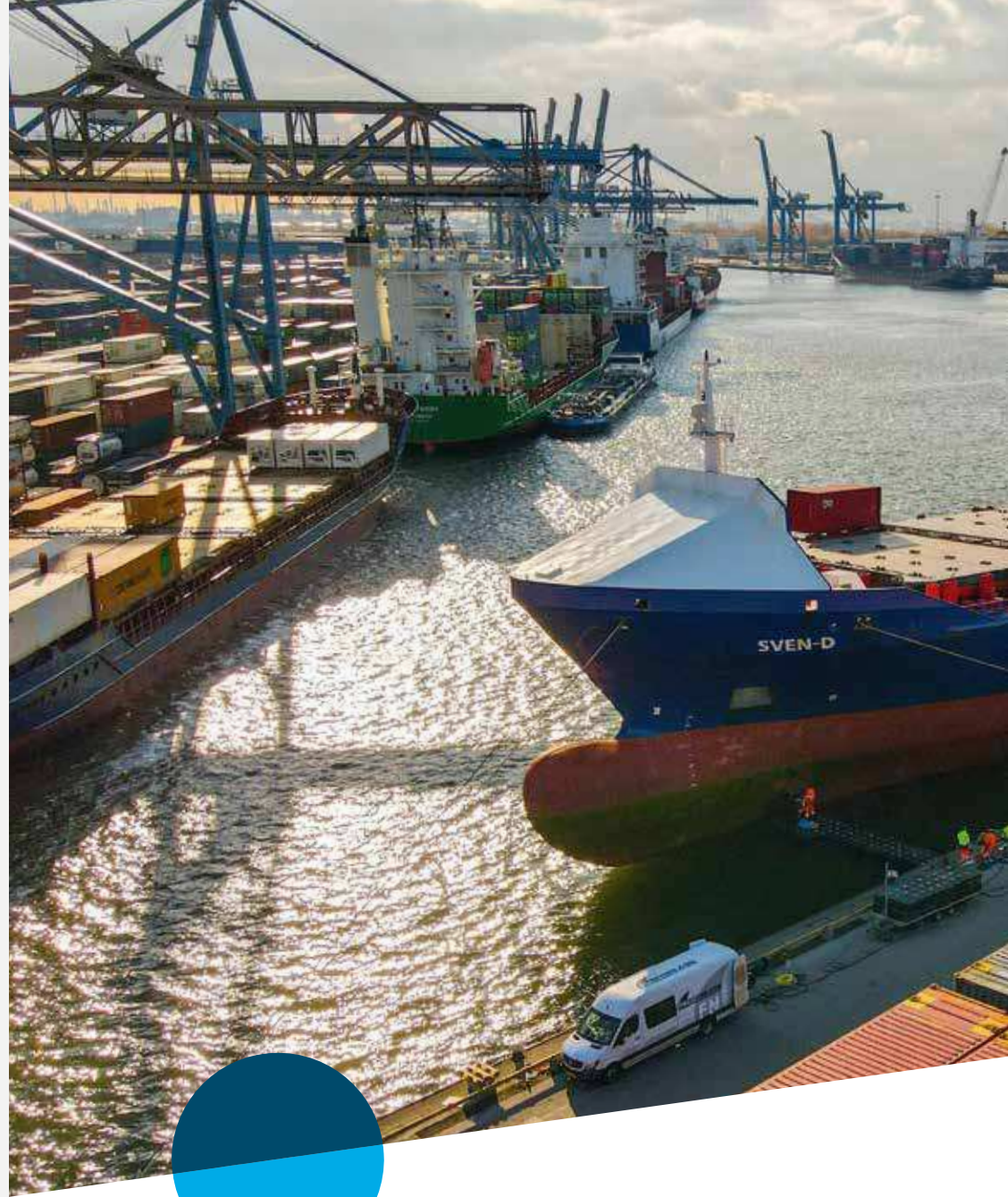
Rekenvoorbeeld

- 20 dienstjaren x 2 maanden = 40 afbouwmaanden
- Verschil tussen oud en nieuw salaris en/of oude & nieuwe ploegtoeslag = € 300/maand.
- € 300 wordt gedeeld door 40 afbouwmaanden = € 7,50/maand.

Nadat gedurende een periode van 40 maanden het salaris is verlaagd met € 7,50/maand is het nieuwe salaris bereikt en stopt de afbouwregeling.

Artikel 14.2 Afbouwregeling niet van toepassing als 55-jarige leeftijd is bereikt

Deze afbouwregeling is niet van toepassing in geval van verlaging van de ploegtoeslag voor werknemers van 55 jaar of ouder. Deze werknemers behouden de oorspronkelijke ploegtoeslag.



Hoofdstuk 15 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 15.1 Salaris bij arbeidsongeschiktheid

- a. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geniet de werknemer voor de duur van maximaal één jaar zijn netto Roostermaandsalaris bij arbeid, waarbij de wettelijke uitkeringen aan de werkgever worden uitgekeerd.
- b. Gedurende de tweede 52 weken van arbeidsongeschiktheid zal aan werknemer 70% van het netto Roostermaandsalaris worden doorbetaald.
- c. Werknemer die duurzaam arbeidsongeschikt is en waarvan is vastgesteld dat re-integratie niet mogelijk is, ontvangt naast de 70% een aanvulling tot 100% van zijn netto Roostermaandsalaris.
- d. Werknemer die wordt herplaatst in een andere functie ontvangt naast het Roostermaandsalaris van de nieuwe functie een aanvulling van 70% over het verschil tussen de oude en de nieuwe functie en daarboven een aanvulling tot 100% van zijn netto Roostermaandsalaris wanneer werknemer actief heeft meegewerkt aan zijn re-integratie en voldaan heeft aan de verplichting vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter. Bij aanvulling wordt rekening gehouden met wettelijk vastgestelde uitkeringen.
- e. Als een werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid niet ingezet kan worden voor overwerk, dan wordt geen overwerk(-toeslag) uitbetaald.
- f. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.
- g. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst, waarin het werk is gestaakt.
- h. Voor werknemers, die een uitkering als gevolg van de wettelijke verzekeringen genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
- i. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag waarop niet is gewerkt, of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.
- j. Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is geworden tijdens de dienst, dan dient de werknemer de werkgever hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte te brengen.
- k. De werknemer is verplicht om zichzelf op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid zo vroeg mogelijk, maar uiterlijk voor aanvang van de dienst ziek te melden.

Artikel 15.2 WIA (Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)

Een WIA-uitkering is voor werknemers die door ziekte niet of minder kunnen werken en voor werknemers die door ziekte niet het oude loon verdienen.

De WIA heeft 2 uitkeringen:

- WGA = Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten.
- IVA = Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten.

Alle actuele informatie staat op de website UWV.nl. Met vragen over de WIA zijn medewerkers ook welkom bij de afdeling HRM.

15.2.1 WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)

De WGA-uitkering is misschien (ter beoordeling aan UWV) van toepassing als aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

- Werknemer is 2 jaar of langer ziek en (in de toekomst) is (meer) werken mogelijk.
 - Werknemer verdient met dat werk 65% of minder van het oude loon.
- (bron: UWV.nl september 2023).

15.2.2 IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)

De IVA-uitkering is misschien (ter beoordeling aan het UWV) van toepassing als aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

- Werknemer kan slechts 20% of minder van het oude loon verdienen.
- De kans is heel groot dat dit in de toekomst zo blijft.

(bron: UWV.nl september 2023).

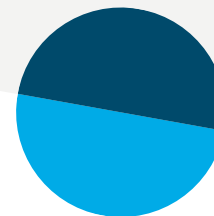
15.2.3 Eigen risicodragers

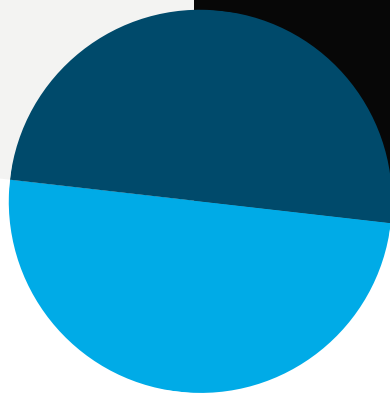
Met ingang van 1 juli 2010 is de werkgever eigen risicodragers. De WGA gedifferentieerde premie is, inclusief werknemersdeel, met ingang van het eigen risicodragerschap volledig voor rekening van de werkgever gekomen.

Artikel 15.3 Re-integratie

- a. Als na afloop van de eerste 104 weken ziekte de WIA-uitkering niet of later ingaat omdat de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, of omdat het UWV de werkgever een sanctie heeft opgelegd, dan zal de aanvulling op de voor de werkgever verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd.
- b. In het kader van re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer zal werkgever een aanbod tot passend werk doen. De werkgever zal in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- c. Wanneer intern geen geschikte functie voor werknemer beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen en werknemer niet geschikt gemaakt kunnen worden (door scholing) voor de functie, dan zal de werknemer extern gere-integreerd worden.
- d. Werknemer wordt bij een externe re-integratie begeleid door een re-integratiebedrijf. De eerste zes maanden van een re-integratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detacheringbasis. Werknemer wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.

- e. Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt werknemer gerekend vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid over maximaal 104 weken een eventuele aanvulling tot het oude salaris (inclusief vaste toeslagen).
- f. De werknemer ontvangt een schriftelijk aanbod tot passende arbeid zowel bij de eigen, of een andere werkgever. Het aanbod vermeldt ook het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient een second opinion binnen 10 dagen na het werkaanbod aan te vragen.
- g. Indien werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie door werknemer op ontorechte gronden is geweigerd, dan stopt de loondoorbetaling onmiddellijk, tenzij werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan ervan uit dat het UWV binnen zes weken na het indieningsverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is, zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loondoorbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.
- h. Werkgever zorgt voor voorlichting aan werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, de aanvraag WIA-uitkering en de aanvraag persoonsgebonden budget.
- i. Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad (instemmingsrecht) een of meer re-integratie bedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. De re-integratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.





Hoofdstuk 16
Uitkering bij overlijden

Artikel 16.1 Overlijdensuitkering

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nabestaanden toegekend:

- Het salaris over de maand van overlijden.
- De opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato in het jaar van overlijden.
- De opgebouwde rechten voor de 13e maand naar rato in het jaar van overlijden.
- De opgebouwde niet genoten verlofrechten naar rato in het jaar van overlijden.
- Een uitkering ineens tot een bedrag van driemaal het Roostermaandsalaris van de overleden werknemer.
- Eventuele WIA- en/of ziektewetuitkeringen die door het UWV uitbetaald worden aan nabestaanden worden in mindering gebracht op de overlijdensuitkering van RST.

Artikel 16.2 Nabestaanden

Onder nabestaanden verstaat de werkgever:

- a. De partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde.
- b. Als er geen personen zijn zoals genoemd onder a., dan zijn de minderjarige wettige, of natuurlijke kinderen de nabestaanden.
- c. Als er geen personen zijn zoals onder a. en b. bedoeld, dan zijn degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag de nabestaanden.



Hoofdstuk 17 Pensioen

Artikel 17.1 De pensioenregeling

- a. De volledige pensioenregeling maakt deel uit van de CAO, maar CAO-partijen hebben ervoor gekozen om in deze CAO alleen de belangrijkste kenmerken van deze regeling gedurende de looptijd van deze CAO te omschrijven. Voor de regelingen die daaraan voorafgingen, kunnen de oudere CAO's worden geraadpleegd. Deze zijn opvraagbaar bij de afdeling HRM.
- b. De volledige regeling is in detail in het pensioenreglement en addenda omschreven en kan worden opgevraagd bij de werkgever. Alleen aan het pensioenreglement en de addenda kunnen rechten worden ontleend.
- c. Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd/gestaakt of mocht de overheid nieuwe (fiscale) wetgeving invoeren die van invloed is op de pensioenregeling, dan zullen CAO-partijen in overleg treden over de gevolgen.

17.1.1 De actieve pensioenregelingen

De volgende twee pensioenregelingen zijn in deze CAO-periode actief (premiebetalend):

- A. Pensioenregeling t.b.v. de beampten in dienst getreden op, of na 1 januari 2003 en ook de operationele werknemers;
- B. Pensioenregeling t.b.v. de beampten in dienst getreden voor 1 januari 2003.

17.1.2 Pensioenregeling A

Pensioen ten behoeve van de beampten in dienst getreden op, of na 1 januari 2003 en ook de operationeel medewerkers. Ten behoeve van bovengenoemde werknemers is door de werkgever vanaf 1 maart 2017 een pensioenregeling ondergebracht bij Aegon Cappital.

De belangrijkste kenmerken van deze pensioenregeling zijn sinds 1 januari 2018:

- a. beschikbare premieregeling;
- b. toetredingsleeftijd 20 jaar;
- c. pensioen richtleeftijd 68 jaar;
- d. pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2023 maximaal € 128.810) minus de franchise (2023: € 14.322);
- e. pensioengevend jaarsalaris vooraf per 1 januari is:
 - 12 maal het vaste maandsalaris (inclusief Ploegentoeslag en persoonlijke toeslag);
 - plus de vakantietoeslag;
 - plus de 13e maand;
 - plus de in dat kalenderjaar belaste vergoedingen exclusief overwerkvergoeding en feestdagtoeslag;
 - eventuele tussentijdse salarisverhogingen worden direct gemeld bij de pensioenuitvoerder.

- f. De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 103,80% van de fiscale netto staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

Leeftijdsgroep	Premiestaffel
20 - 24 jaar	8,30%
25 - 29 jaar	9,65%
30 - 34 jaar	11,21%
35 - 39 jaar	12,98%
40 - 44 jaar	15,15%
45 - 49 jaar	17,65%
50 - 54 jaar	20,55%
55 - 59 jaar	24,19%
60 - 64 jaar	28,75%
Vanaf 65 jaar	33,32%

- g. De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,0% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met de franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief vakantietoeslag (2023: € 17.488).
- h. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,14% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

17.1.3 Pensioenregeling B

Voor beampten in dienst getreden voor 1 januari 2003.

Ten behoeve van bovengenoemde werknemers is door de werkgever vanaf 1 januari 2019 een pensioenregeling ondergebracht bij Aegon Cappital.

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling zijn:

- a. beschikbare premieregeling;
- b. pensioen richtleeftijd 68 jaar;
- c. pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2023 maximaal € 128.810) minus de franchise (2023: € 14.322);

- d. pensioengevend jaarsalaris vooraf per 1 januari is:
- 12 maal het vaste maandsalaris (inclusief Ploegentoeslag en persoonlijke toeslag);
 - plus de vakantietoeslag;
 - plus de 13e maand.
- e. het staffelpercentage is 100% van de kostprijsstaffel (2%) van Aegon Cappital van november 2017 (Staffelbesluit 20 januari 2017).

Leeftijdsgroep	Premiestaffel
20 - 24 jaar	15,02%
25 - 29 jaar	14,68%
30 - 34 jaar	18,34%
35 - 39 jaar	20,32%
40 - 44 jaar	22,42%
45 - 49 jaar	24,85%
50 - 54 jaar	27,62%
55 - 59 jaar	30,82%
60 - 64 jaar	34,68%
Vanaf 65 jaar	38,22%

- f. De eigen bijdrage van de deelnemer is 5,0% van een pensioengrondslag en wordt in maandelijks termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- g. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioenen 1,16% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 2019) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

Artikel 17.2 Senioren Fit Regeling (SFR)

17.2.1 Voorwaarden voor deelname aan SFR voor geboortejaren 1950-1959

De FIT met Dienstjarenpremie is uitsluitend bedoeld voor havenmedewerkers die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Tenminste 60 jaar.
- Geboren in de periode van 1-1-1950 tot en met 31-12-1959.
- Per 31-12-1997 een pensioenregeling bij PVH, of per 31-12-1997 je pensioen verzekerd bij Optas I.
- Bij werkgever in dienst waarvoor Aegon/Optas op 1 april 2010 een pensioenregeling uitvoerde.
- Je had een vaste aanstelling op 1 april 2010 (en hebt die nog steeds).
- Je werkt al 10 jaar zonder onderbreking in de havens.

17.2.2 Senioren Fit Regeling voor geboortejaren 1960-1969

De huidige SFR-vormen A en B (zie 17.2.3) zijn opengesteld voor geboortejaren 1960 tot en met 1969. De werknemer kan vanaf 2023 deelnemen aan een van beide regelingen. De regelingen zullen worden gefinancierd met de STIVU en de SVBPVH-bijdrage en de 0,7% van de loonsom exclusief overwerk in de periode 2012 tot en met 2025. Wanneer, naast de bijdrage van STIVU en SVBPVH, de 0,7% loonsom onvoldoende is om de regelingen te financieren zal RST de meerkosten voor haar rekening nemen. Als de bijdrage van de STIVU of SVBPVH op enige moment komt te vervallen, treden de partijen met elkaar in overleg over de voortzetting van de regeling.

17.2.3 Voorwaarden voor deelname aan SFR voor geboortejaren 1960-1969

Deze FIT is uitsluitend bedoeld voor havenmedewerkers die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Tenminste 60 jaar.
- Geboren na 31 december 1959 en voor 1 januari 1970.
- Bij werkgever in dienst op 1 februari 2013.
- Je werkt al 10 jaar zonder onderbreking in de havens.
- Door de werkgever bij SVBPVH aangemeld (voor 1 maart 2016).

17.2.4 Senioren Fit Regeling voor geboortejaren 1970 en later

Met ingang van 2026 zal de 0,7% loon exclusief overwerk gereserveerd worden voor SFR of een andere ouderenregeling als de inzichten van dat moment daartoe aanleiding geven, voor de geboortejaren 1970 en later.

De premie holiday STIVU-periode juli 2010 tot en met december 2011 (€ 430.795) blijft beschikbaar voor de SFR voor de geboortejaren 1970 en later. Daarvan was € 174.846 voor de SFR 1950-1959. Als hiervan geld overblijft, dan zal dit worden aangewend voor SFR voor de geboortejaren 1970 en later.

17.2.5 Twee vormen van SFR

De SFR kent twee varianten:

- **REGELING A:**
80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw voor de duur van 3,5 jaar.
- **REGELING B:**
80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw voor de duur van 2,5 jaar en aansluitend voor de duur van een ½ jaar 60% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw.

17.2.6 Gevolgen van deelname aan de SFR

Onafhankelijk van de variant die gekozen wordt, heeft deelname aan SFR naast het minder werken en aanpassing van het salaris navolgende gevolgen:

1. Zodra de SFR stopt, gaat werknemer definitief met pensioen. Het dienstverband met werkgever is dan beëindigd.

2. Deelname aan en het dienstverband met werkgever eindigt uiterlijk op het moment waarop werknemer 65 jaar wordt.
3. Gedurende de SFR-periode wordt het verlofrecht naar rato aangepast met uitzondering van het recht op 90%-dagen en leeftijd-/dienstjarendagen.
4. Gedurende de SFR-periode kan verlof opgenomen worden, maar werknemer moet minimaal 50% van de oorspronkelijke werkweek blijven werken. Het opnemen van gespaard verlof aan het einde van de SFR-periode om het laatste deel van het dienstverband niet meer te hoeven werken is niet toegestaan.
5. Gedurende de SFR-periode is overwerken absoluut niet toegestaan.

17.2.7 Eenmalige dienstjarenpremie voor werknemers geboren tussen 1950 en 1959

Werknemers geboren tussen 1950 en 1959 en per 31-12-1997 een pensioenregeling bij PVH of als het pensioen per 31-12-1997 verzekerd was bij Optas I, kunnen aanspraak maken op de eenmalige dienstjarenpremie. Deze premie wordt uitgekeerd als werknemer 64 jaar wordt. In 2023 is de maximale dienstjarenpremie € 10.700. Aan dit bedrag kunnen echter geen rechten worden ontleend. Het SVBPVH behoudt zich het recht voor aan individuele deelnemers een afwijkende maximale premie uit te keren.

17.2.8 Senioren Fit Dag

Voor wat betreft de invulling van de Senioren Fit Regeling zal er, in overleg met de werknemer, een vaste dag per week ingepland worden. Wensen voor bepaalde dagen zullen, waar van toepassing, zoveel mogelijk gehonoreerd worden. De deelnemers zullen evenredig over de wekdagen verdeeld worden. De ingeplande dagen voor de Senioren Fit Regeling tellen niet mee in de beschikbaarheidsregeling.

17.2.9 Financiering SFR

- a. De SFR wordt gefinancierd met de STIVU en de SVBPVH-bijdragen en de 0,7% van de loonsom exclusief overwerk in de periode 2012 tot en met 2025. Wanneer, naast de bijdrage van STIVU en SVBPVH, de 0,7% loonsom onvoldoende is om de regelingen te financieren zal werkgever de meerkosten voor zijn rekening nemen. Als de bijdrage van de STIVU of SVBPVH op enig moment komt te vervallen, treden de partijen in overleg over de voortzetting van de regeling.
- b. Met ingang van 2026 zal de 0,7% loonsom exclusief overwerk gereserveerd worden voor SFR of een andere ouderenregeling als de inzichten van dat moment daarvoor aanleiding geven, voor de geboortejaren 1970 en later.
- c. De premie holiday STIVU-periode juli 2010 t/m december 2011 (€ 430.795) blijft beschikbaar voor de SFR voor de geboortejaren 1970 en later. Daarvan was € 174.846 voor de SFR 1950-1959. Als hiervan geld overblijft zal dit worden aangewend voor SFR voor de geboortejaren 1970 en later.

Artikel 17.3 Eerder Stoppen Met Werken (ESMW) & SFR

RST investeert in het ESMW. De huidige investering van 0,7% van de loonsom voor SFR wordt met 0,8% opgehoogd tot een totaal van 1,5% voor SFR & ESMW voor de duur van de looptijd. Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao in een werkgroep afspraken maken die tot doel hebben medewerkers in de gelegenheid te stellen om voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Het zwaar-werk model van FNV-havens zal daarbij betrokken worden. Als werknemers en werkgevers gezamenlijk naar Den Haag trekken om te pleiten voor meer fiscale ruimte, dan zal RST dat initiatief steunen.

17.3.1 ESMW voor geboortejaar 1960 tot en met september 1961

Werknemers geboren op, of na januari 1960 en voor 1 oktober 1961 krijgen als aan de voorwaarden wordt voldaan bij 100% zwaar werk de mogelijkheid om bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar (aansluitend aan de SFR) te stoppen met werken met een jaarlijkse uitkering van een RVU vrijgesteld bedrag van € 24.444 (in 2023) en een compensatie voor de pensioenpremie van € 17.000 per jaar. De totale uitkering in 2023 is € 3.454 bruto per maand.

17.3.2 Zwaar-werk-model

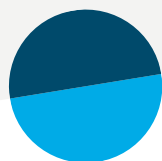
Hoeveel eerder men kan stoppen met werken met een financiële compensatie wordt bepaald door onderstaande factoren.

- a. Dienstjaren: dienstjaren in de haven bij werkgevers met een haven-CAO.
- b. Rooster: volcontinu, dagdienst, ochtend-/middagdienst of semi continu.
- c. Functie: TD, Operatie of Kantoor.
- d. Werkomgeving: TD, Operatie of Kantoor.

Aan de hand van een hiervoor ontwikkeld invulformulier 'zwaar-werk-model' wordt een percentage vastgesteld dat bepalend is voor de duur van de ESMW-uitkering. Het 'zwaar-werk-percentage' kan op basis van geanonimiseerde gegevens gecontroleerd worden door sociale partners.

17.3.3 ESMW-uitkering

- Bij 100% zwaar werk geeft de regeling een overbrugging van 65 jaar tot aan de AOW-leeftijd (afhankelijk van leeftijd is de overbruggingsperiode 24 tot 27 maanden).
- Bij een percentage lager dan 100 is de overbrugging een evenredig deel. Bijvoorbeeld: bij 50% zwaar werk krijgt de werknemer een overbrugging van 1 jaar in plaats van 2 jaar.
- Bij 0% zwaar werk blijft de SFR van toepassing.



Hoofdstuk 18 Collectieve verzekeringen

Artikel 18.1 Zorgverzekering

RST heeft voor haar werknemers een collectieve zorgverzekering afgesloten voor zowel de basisverzekering als de aanvullende pakketten. De werknemer en gezinsleden kunnen aan de collectiviteit deelnemen. Wanneer werknemer deelneemt aan de collectiviteit wordt de premie voor het volledige gezin door RST jaarlijks vooruit voldaan aan de verzekeraar en in maandelijks termijnen ingehouden op het salaris van de werknemer.

De premie en voorwaarden worden jaarlijks door de verzekeraar vastgesteld.

18.1.1 Bijdrage aanvullende zorgverzekering

Werknemers die gebruik maken van de collectieve zorgverzekering kunnen kiezen voor aanvullende zorgpakketten waarvan de kosten door de werkgever betaald worden tot maximaal € 500 per jaar. Deze bijdrage is bruto en geldt alleen voor werknemers van RST en niet voor eventueel meeverzekerde gezinsleden.

Artikel 18.2 WGA-hiaatverzekering

Deze verzekering verstrekt een aanvullende uitkering als een werknemer minimaal 35% en maximaal 80% arbeidsongeschikt is. Er is sprake van een WGA-gat als een verzekerde zijn resterende verdien capaciteit voor minder dan 50% benut. De verzekering voorziet in een aanvulling op de wettelijke uitkering tot 70% van het loon voor het gedeelte dat de werknemer arbeidsongeschikt is. Het salaris bij deze verzekering is gemaximeerd op € 66.956 (2023). De premie voor deze verzekering bedraagt 0,29% (2023) van het inkomen en is voor rekening van de werknemer.

De premie, het verzekerd salaris en de voorwaarden worden jaarlijks door de verzekeraar vastgesteld.

Artikel 18.3 WIA-excedent verzekering

Deze verzekering verstrekt een aanvullende uitkering voor inkomens boven de € 66.956 (2023). Deze verzekering is de opvolger van de voormalige aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (AAOV). Verschil met de voormalige AAOV is dat de terugval in inkomen in de WIA voor werknemers met een inkomen boven de € 66.956 (2023) groter is dan bij de voormalige WAO Wetgeving. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de werkgever.

De premie, het verzekerd salaris en de voorwaarden worden jaarlijks door de verzekeraar vastgesteld.

Artikel 18.4 ANW-hiaat verzekering (Algemene Nabestaanden Wet)

Werknemers hebben de mogelijkheid om een ANW-hiaat verzekering af te sluiten. Bij overlijden van de werknemer keert deze verzekering de nabestaanden een aanvulling uit op de ANW. Het uitkeringsniveau is € 16.500 (2023). De premie is voor rekening van de werknemer.

De premie is leeftijdsafhankelijk.

Artikel 18.5 PAWW (Private Aanvulling WW & WGA)

De werkgever heeft zich aangesloten bij de Stichting PAWW waardoor oud-werknemers met een WW of WGA-uitkering aanspraak kunnen maken op een 3e WW-jaar als voldaan wordt aan de voorwaarden. Via de website van de Stichting (spaww.nl) kan de oud-werknemer eenvoudig checken of er wordt voldaan aan de voorwaarden.

Het verzekerd salaris is gemaximeerd op € 66.956 (2023). De premie voor deze verzekering bedraagt 0,15% (2023) van het inkomen. De premie is voor rekening van de werknemer en wordt door de werkgever maandelijks op het salaris ingehouden.

De premie, het verzekerd salaris en de voorwaarden worden jaarlijks door Stichting PAWW vastgesteld.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

13 december 2023

Namens Partij genoemd onder I
Rotterdam Short Sea Terminals

A.H. Storm
Chief Executive Officer MSc.



Namens Partij genoemd onder II
FNV Havens

J. Klijn
Bestuurder





Bijlage A
Sociaal beleid

Partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst betrokken, geven hieronder de hoofdlijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

- a. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd en ook 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 werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming hun invloed uit te oefenen.
- c. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft werkkraft en capaciteiten te ontplooien 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 voor nieuwe werknemers;
 3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning welke in relatie staat tot de behoefte van RST rekening houdend met de aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 4. het bevorderen van trainingen, respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van de Vakopleiding Transport en Logistiek.
 5. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers. De werkgever zal dit onder meer tot uiting laten komen in een Arbo-plan, daarbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de Arbowet. Zo nodig zal overleg worden gevoerd met de Veiligheidscommissie voor de Haven van Rotterdam en met de Arbodienst.
 6. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij selectie-, wervings-, opleidings-, en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen CAO-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

7. Partijen bij deze CAO achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving. Een en ander in overleg met de vakbonden en Ondernemingsraad ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie. De werkgever zal zodra daartoe aanleiding is, of door een der CAO-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven, in overleg met vakbonden en de Ondernemingsraad een klachtenprocedure ontwikkelen. Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:
 - Onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten.
 - Betrokkenheid van werkgeversorganisaties en vakbonden.
 - Het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen RST.
8. De werkgever ziet het tot haar taak om voor zover dat redelijkerwijs in haar vermogen ligt, gelijke kansen voor werknemers met en zonder beperking voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving. In overleg met de vakbonden en Ondernemingsraad zal bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.
9. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn, het laten organiseren van een cursus Nederlands en ook het begeleiden van buitenlandse werknemers die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
 - dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
 - deze integratie dient te geschieden met respect voor de culturele achtergrond van de werknemer.



Bijlage B
**Roosters, toeslagen
en vergoedingen**

Roosters Artikel 8.4	Ploegen- toeslag Art. 11.6	Adv- dagen Art. 9.2.1	Verplicht werken op een feestdag Art. 8.5
Dagdienst	0%	Ja	Nee
1 week avond/3 weken dagdienst	7%	Ja	Nee
1 week avond/2 weken dagdienst	9%	Ja	Nee
Dag-avonddienst	11%	Ja	Nee
Dag-dag-avond klos zaterdag	14%	Ja	Nee
Volledige vol continudienst	30%	Nee	Ja

Werktijden Artikel 8.3	Aanvang	Einde	Aanwezig	Werktijd na aftrek (onbetaalde) pauze
Dagdienst & Klos zaterdag	06:45 uur	15:00 uur	08:15 uur	07:45 uur
Avonddienst	14:45 uur	23:00 uur	08:15 uur	07:45 uur
Nachtdienst	22:45 uur	07:00 uur	08:15 uur	07:45 uur
Klos-zaterdagdienst	06:45 uur	15:00 uur	08:15 uur	07:45 uur
Kantoor - flexibel	07:00 uur >	< 17:30 uur	08:30 uur	08:00 uur

Deze werktijden zijn de standaard werktijden voor de vastgestelde roosters. Van deze werktijden kan, in overleg met de Ondernemingsraad en de betreffende afdeling, worden afgeweken als een andere rooster-invulling bedrijfsmatig noodzakelijk is.

Schaft Artikel 8.3.2	Aanvang	Einde	Betaald	Onbetaald
Dagdienst & Klos zaterdag	10:45 uur	11:25 uur	10 min.	30 min.
Avonddienst	18:45 uur	19:25 uur	10 min.	30 min.
Nachtdienst	02:45 uur	03:15 uur	-	30 min.
Kantoor - flexibel	12:00 uur >	< 13:00 uur	-	30 min.

CAO-artikel	Omschrijving	Toeslagen en vergoedingen
8.5.5	Feestdagtoeslag	1,40% van het maandsalaris per uur plus nabetaling feestdag € 9,73 per uur of 0,80% van het maandsalaris per uur plus 0,60% tijd voor tijd plus nabetaling feestdag € 9,73 per uur
10.2.a	Overwerktoeslag	1,11% van het maandsalaris per uur plus nabetaling overwerk € 9,73 per uur of 0,51% van het maandsalaris per uur plus 0,60% tijd voor tijd plus nabetaling overwerk € 9,73 per uur
10.4	Maaltijdvergoeding bij overwerk	€ 10,72 als aansluitend aan een dienst na 2 uur overwerk doorgewerkt wordt
10.7.1.a	Omspilvergoeding	4x 0,60% van het maandsalaris per uur voor de eerste omgespilde dienst in een reeks
10.7.1.b	Omspilvergoeding zwaardere uren tussen 18:00 en 06:00 uur	0,15% van het basis maandsalaris per omgespild zwaarder uur
10.8	Besteld voor overwerk maar niet tewerkgesteld	0,60% van het basis maandsalaris per uur
10.9.1	Stand-by vergoeding 2023 (wordt geïndexeerd)	1:2 - € 381,28/maand (1 week per 2 weken) 1:3 - € 254,17/maand (1 week per 3 weken) 1:4 - € 190,66/maand (1 week per 4 weken) 1:5 - € 152,55/maand (1 week per 5 weken)
11.8.1	BHV	€ 25,37/maand
11.8.2	Adembescherming	€ 25,37/maand
11.8.3	HSB (hoogspannings-bevoegdheid)	€ 25,37/maand
11.8.4	BGS (behandeling gevaarlijke stoffen)	€ 25,37/maand
18.1.1	Bijdrage collectieve aanvullende zorgverzekering	€ 500/jaar als voldaan wordt aan de voorwaarden



Bijlage C
Vakantiewerkersregeling

Voorwaarden, aanstelling en tewerkstelling

1. Als vakantiewerkers komen in aanmerking personen, die voldoen aan daartoe te stellen eisen en die bereid zijn volgens onderstaande voorwaarden gedurende het vakantie seizoen werkzaamheden bij de werkgever te verrichten.
2. Personen in dienst van een havenbedrijf komen niet voor tewerkstelling als vakantiewerker in aanmerking.
3. Voor aanstelling van personen in operationele functies is de minimumleeftijd 18 jaar. Voor alle overige functies geldt de minimumleeftijd van 14 jaar.
4. Het dienstverband wordt voor bepaalde tijd aangegaan voor de duur van tenminste 2 weken in de vakantieperiode. De begin- en einddatum van de vakantieperiode wordt jaarlijks in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, met dien verstande dat de eerste 3 weken zullen gelden als proeftijd. De eventueel noodzakelijke opleiding van de vakantiewerker kan al voor aanvang van de vakantieperiode starten. Een opleidingsdag geldt als een gewerkte dag.
5. De vakantiewerkers komen in dienst van de werkgever. De werkgever bepaalt de duur van het dienstverband, draagt zorg voor de werving, selectie en aanstelling. Er zal geen personeel, vallende onder de operationele functies, worden aangetrokken van particuliere uitzendbureaus.
6. De werkgever voorziet in een algemene introductie waar onder meer het verstrekken van deze regeling en het geven van algemene informatie over het werken bij de werkgever toe behoren. De eerste dag van het dienstverband kan benut worden 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.
7. De afdeling, waar vakantiewerkers worden tewerkgesteld, treft zodanige maatregelen, dat de veiligheid van eenieder niet in gevaar kan worden gebracht.
8. De inzetbaarheid van de vakantiewerkers voor de diverse soorten werkzaamheden zal steeds afhankelijk worden gesteld van de mate van instructie en de ervaring die is opgedaan.
9. Vakantiewerkers zijn gedurende de overeengekomen vakantieperiode inzetbaar op alle dagen van de week (dat is inclusief de weekeinden) volgens het met werknemer overeengekomen rooster. De volgende roosters zijn mogelijk:
 - Dagdienst;
 - Dag-avonddienst;
 - Dag-avond-nachtdienst;
 - Volledige 5-ploegendienst.
10. Voor werk- en schafttijden zie Bijlage B.

Aan de onder 9 genoemde inzetbaarheid zijn de volgende beperkingen verbonden:

1. De in dagdienst in te zetten vakantiewerker kan niet worden ingezet in een avond- of nachtdienst.
2. De in dag-/avonddienst ingeroosterde vakantiewerker kan niet in een nachtdienst worden ingezet.
3. Er worden door de vakantiewerkers geen derde taken verricht (maximaal 2 taken/dag).
4. Er wordt niet langer dan 7³/₄ uur per dag gewerkt.
5. Er wordt niet meer dan 6 dagen achtereen gewerkt.
6. Tussen 2 diensten wordt minimaal een rusttijd van 12 uur in acht genomen.
7. Afbestellen of anders bestellen moet minimaal 24 uur voor aanvang van de dienst aan de vakantiewerker worden gemeld.

Loon- en arbeidsvoorwaarden

1. Aan iedere vakantiewerker zal bij zijn indiensttreding in zijn arbeidsovereenkomst worden vermeld hoeveel zijn salaris bedraagt en ook de eventuele Ploegentoeslag.
2. De beloningsmethodiek wordt vastgesteld door het wettelijk minimumloon voor volwassenen te verhogen met 25%. In deze 25% zijn opgenomen de vakantie-toeslag en het recht op verlofdagen.
3. Dit salaris wordt toegekend aan vakantiewerkers van 21 jaar en ouder. Voor lagere leeftijden gelden de percentages genoemd in de hiernavolgende tabel.
4. Vakantiewerkers die al eerder bij de werkgever als vakantiewerker hebben gewerkt, ontvangen een toeslag van 30% in plaats van 25% op het wettelijk minimumloon.
5. De leeftijd zal bepaald worden per 1 juli van het jaar van indiensttreding.
6. Voor de effectief gewerkte dagen gedurende de afgesproken vakantieperiode gelden de volgende toeslagen op het onder 1 vermelde salaris.

2023		Wettelijk minimum-loon	Loon vakantiewerker (niet eerder in de haven werkzaam)	Loon vakantiewerker (eerder vakantiewerk voor RST)
Leeftijd		100%	125% incl. vakantiegeld en vakantiedagen	130% incl. vakantiegeld en vakantiedagen
16	40,00%	€ 773,76	€ 967,20	€ 1.005,89
16,5	45,00%	€ 870,48	€ 1.088,10	€ 1.131,62
17	50,00%	€ 967,20	€ 1.209,00	€ 1.257,36
17,5	55,00%	€ 1.063,92	€ 1.329,90	€ 1.383,10
18	60,00%	€ 1.160,64	€ 1.450,80	€ 1.508,83
18,5	67,50%	€ 1.305,72	€ 1.632,15	€ 1.697,44
19	75,00%	€ 1.450,80	€ 1.813,50	€ 1.886,04
19,5	82,50%	€ 1.595,88	€ 1.994,85	€ 2.074,64
20	90,00%	€ 1.740,96	€ 2.176,20	€ 2.263,25
20,5	95,00%	€ 1.837,68	€ 2.297,10	€ 2.388,98
21	100,00%	€ 1.934,40	€ 2.418,00	€ 2.514,72

Onregelmatigheidstoelagen voor vakantiewerkers	
Dagdienst	0%
Dag-avonddienst excl. weekenden	11%
Dag-avond-nachtdienst excl. weekenden	20%
Volledige 5-ploegendienst	30%

Betalingsystematiek

1. Uitgegaan wordt van de in de overeengekomen periode effectief gewerkte dagen. Dagen waarop niet wordt gewerkt, worden niet betaald. Voor de overeengekomen periode geldt echter een salarisgarantie. Deze salarisgarantie houdt in dat het aantal effectief gewerkte dagen betaald wordt tegen dagloon en Ploegentoeslag. Komt men hierdoor beneden het aantal overeengekomen werkdagen/week gedurende de overeengekomen periode, dan worden de niet gewerkte dagen betaald tegen het minimumloon zoals genoemd in bovenstaande tabel.
2. Als bij gebrek aan werk geen arbeid behoeft te worden verricht, is over deze dagen aan de vakantiewerkers salaris verschuldigd.
3. Op het salaris van vakantiewerkers zullen de wettelijke inhoudingen plaatsvinden.
4. Aan vakantiewerkers zal zo nodig bedrijfskleding worden verstrekt.

Begeleiding en toezicht

1. Door de Ondernemingsraad en de bedrijfsleiding zal op de door hen geëigende wijze worden zorggedragen voor begeleiding en naleving van deze regeling.
2. 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.
3. 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.



Bijlage D
**Functielijst operationeel
en technische dienst**

Bijlage D - deel 1/2

FG	Functie	A	B	C
I	Medewerker Container Inspectie	Medewerker Container Inspectie	Medewerker Container Inspectie	Medewerker Container Inspectie
		Standaard Equipment	Standaard Equipment	Standaard Equipment
			Tanks	Tanks
				Reefers

FG	Functie	A	B	C	D
II	Operationeel/Terminal Medewerker	Operationeel/Terminal Medewerker	Operationeel/Terminal Medewerker	Operationeel/Terminal Medewerker	Operationeel/Terminal Medewerker
		Stuffen en Strippen	Stuffen en Strippen	Stuffen en Strippen	Stuffen en Strippen
			Vorkheftruck	Vorkheftruck	Vorkheftruck
			Terminal Trekker	Terminal Trekker	Terminal Trekker
			Radioman wal/dek	Radioman wal/dek	Radioman wal/dek
				Controle sluis/blokken/poort	Controle sluis/blokken/poort
					Controle boot

FG	Functie	A	B
III	Containerheftruck/ Reachstacker Chauffeur	Containerheftruck/ Reachstacker Chauffeur	Containerheftruck/ Reachstacker Chauffeur
		Operationeel/Terminal Medewerker	Operationeel/Terminal Medewerker
		plus II C	plus II D

FG	Functie	A	B	C	D
IV	Kraanmachinist/ Straddle Carrier Chauffeur	Straddle Carrier Chauffeur	Kraanmachinist Back-up kraan Landzijde	Kraanmachinist Brugkraan Waterzijde	Kraanmachinist Wide-span kraan
	Straddle Carrier Chauffeur	Container Heftruck Chauffeur	Straddle Carrier Chauffeur	Kraanmachinist Back-up kraan Landzijde	Kraanmachinist Brugkraan Waterzijde
		Reachstacker Chauffeur	Container Heftruck Chauffeur	Straddle Carrier Chauffeur	Kraanmachinist Back-up kraan Landzijde
		plus III B	Reachstacker Chauffeur	Container Heftruck Chauffeur	Straddle Carrier Chauffeur
			plus III B	Reachstacker Chauffeur	Container Heftruck Chauffeur
				plus III B	Reachstacker Chauffeur
					plus III B

Bijlage D - deel 2/2

FG	Functie					
V	Shiftleader					
FG	Functie	A	B		C	
VI	Onderhoudsmonteur Equipment	Onderhoudsmonteur Equipment Standaard	Onderhoudsmonteur Equipment Standaard		Onderhoudsmonteur Equipment Standaard	
		Onderhoudsmedewerker Algemene Dienst	Onderhoudsmedewerker Algemene Dienst		Onderhoudsmedewerker Algemene Dienst	
			Tanks		Tanks	
					Reefers	
FG	Functie	A	B		C	
VII	Monteur Mechanisch TD (MTD)	Mechanisch Monteur	Mechanisch Monteur		Mechanisch Monteur	
		Elektrisch Lasser	Elektrisch Lasser		Elektrisch Lasser	
			Voertuig Monteur		Voertuig Monteur	
					Lasser Speciale Technieken	
FG	Functie	A	B		C	
VIII	Monteur Elektro TD (MTD)	Elektrisch Monteur	Elektrisch Monteur		Elektrisch Monteur	
			Elektronica Monteur		Elektronica Monteur	



Bijlage E
Funcielijst beambten

FG	Functie
I	Administratief Medewerker
II	Telefoniste/Receptioniste
III	Kantinemedewerker
IV	Finance Medewerker
V	Barge Planner
	Berth Planner
	Data & Gate Controller
	Financieel Medewerker
VI	Dispatcher
VII	Vessel Planner
	Yard Planner
VIII	
IX	Pay roll / HR Administrator
	Business Application Consultant
X	Coördinator Opleidingen en Trainingen
	HR Business Partner
	Hoofd Administratie
	Technical Specialist Automation
	Business Intelligence Specialist
	System Administrator
XI	Supervisor



Bijlage F
Salaristabel
voor operationeel en
technische dienst

Per 01-01-2023

APC 16,925% 1,16925

Initieel n.v.t.

Vast bedrag n.v.t.

Trede 30 is lager dan de jeugdschaal voor 23 jarige.
Als medewerker uit de jeugdschaal komt dan direct overstappen naar trede 31.

Categorie	Functieaanduiding	TREDE →	Bij	Na		Na	Na	Na	Na	Na	Na
			aanstelling	1 jaar		2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar	6 jaar	7 jaar
			30	31		32	33	34	35	36	37
I	Medewerker Container Inspectie	A	2.094,34	2.233,33		2.344,52	2.483,49	2.622,43	2.761,44	2.900,38	3.039,38
		B	2.159,27	2.303,17		2.418,25	2.562,13	2.706,08	2.849,93	2.993,82	3.137,72
		C	2.228,77	2.377,93		2.497,23	2.646,38	2.795,55	2.944,69	3.093,87	3.243,03
II	Operationeel / Terminal Medewerker	A	2.442,53	2.607,87		2.740,13	2.905,48	3.070,85	3.236,23	3.401,54	3.566,88
		B	2.527,37	2.699,13		2.836,54	3.008,30	3.180,09	3.351,87	3.523,62	3.695,40
		C	2.612,21	2.790,43		2.932,97	3.111,19	3.289,40	3.467,56	3.645,77	3.824,00
		D	2.697,02	2.881,68		3.029,35	3.214,02	3.398,62	3.583,25	3.767,90	3.952,50
III	Containerheftruck / Reachstacker Chauffeur	A	2.795,08	2.987,15		3.140,83	3.332,85	3.524,91	3.716,95	3.909,02	4.101,09
		B	2.926,24	3.128,21		3.289,81	3.491,81	3.693,79	3.895,78	4.097,79	4.299,78
IV	Kraanmachinist / Straddle Carrier Chauffeur	A	3.018,77	3.227,76		3.394,98	3.603,97	3.812,98	4.022,02	4.230,97	4.440,02
		B	3.072,81	3.285,88		3.456,37	3.669,45	3.882,58	4.095,66	4.308,73	4.521,84
		C	3.134,47	3.352,26		3.526,47	3.744,25	3.962,00	4.179,76	4.397,55	4.615,33
		D	3.233,58	3.458,86		3.639,09	3.864,39	4.089,65	4.314,93	4.540,22	4.765,50
IV	Kraanmachinist Teamleider	E									5.044,78
V	Shiftleader	A	3.565,89	3.816,36		4.016,70	4.267,19	4.517,63	4.768,06	5.018,54	5.268,98
VI	Onderhoudsmonteur Equipment	A	2.563,69	2.738,20		2.877,84	3.052,33	3.226,90	3.401,42	3.575,96	3.750,47
		B	2.656,26	2.837,79		2.983,00	3.164,55	3.346,09	3.527,64	3.709,18	3.890,73
		C	2.764,25	2.953,95		3.105,74	3.295,47	3.485,17	3.674,88	3.864,63	4.054,35
VII	Monteur Mechanisch Technische Dienst	A	3.196,20	3.418,64		3.596,61	3.819,05	4.041,51	4.263,95	4.486,37	4.708,86
		B	3.311,90	3.543,12		3.728,06	3.959,29	4.190,51	4.421,71	4.652,94	4.884,16
		C	3.427,61	3.667,63		3.859,62	4.099,55	4.339,54	4.579,50	4.819,50	5.059,49
VIII	Monteur Elektro Technische Dienst	A	3.196,20	3.418,64		3.596,61	3.819,05	4.041,51	4.263,95	4.486,37	4.708,86
		B	3.311,90	3.543,12		3.728,06	3.959,29	4.190,51	4.421,71	4.652,94	4.884,16
		C	3.427,61	3.667,63		3.859,62	4.099,55	4.339,54	4.579,50	4.819,50	5.059,49



Bijlage G
Salaristabel
voor beambten

Per 01-01-2023

APC 16,925% 1,16925

Initieel n.v.t.

Vast bedrag n.v.t.

Funcieklasse		CODE →	01	02	03		04	05	06	07	08	09	10	11
Leeftijd	%	TREDE ↓	I	II	III		IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
18 jaar	65,0%	10	1.559,70	1.779,53	1.812,07		1.824,23							
18,5 jaar	68,5%	11	1.643,67	1.875,35	1.909,65		1.922,45							
19 jaar	72,0%	12	1.727,67	1.971,17	2.007,22		2.020,67	2.119,92						
19,5 jaar	75,5%	13	1.811,66	2.066,99	2.104,79		2.118,90	2.222,99						
20 jaar	79,0%	14	1.895,62	2.162,81	2.202,38		2.217,14	2.326,02	2.481,90	2.639,28				
20,5 jaar	82,5%	15	1.979,62	2.258,63	2.299,94		2.315,36	2.429,09	2.591,85	2.756,20				
21 jaar	86,0%	16	2.063,61	2.354,45	2.397,51		2.413,60	2.532,14	2.701,81	2.873,14	3.097,62	3.380,35		
21,5 jaar	89,5%	17	2.147,58	2.450,27	2.495,07		2.511,82	2.635,20	2.811,77	2.990,06	3.223,70	3.517,93		
22 jaar	93,0%	18	2.231,56	2.546,10	2.592,66		2.610,03	2.738,25	2.921,73	3.107,00	3.349,76	3.655,50	3.961,27	4.266,96
22,5 jaar	96,5%	19	2.315,56	2.641,91	2.690,22		2.708,28	2.841,30	3.031,69	3.223,91	3.475,83	3.793,08	4.110,36	4.427,53
Funciejaren														
vanaf 23 jaar ↓														
0		20	2.399,53	2.737,73	2.787,80		2.806,49	2.944,36	3.141,65	3.340,85	3.601,90	3.930,64	4.259,44	4.588,13
1		21	2.442,39	2.791,55	2.897,40		2.957,84	3.104,09	3.293,08	3.503,01	3.754,52	4.098,57	4.428,45	4.771,35
2		22	2.485,22	2.845,44	3.007,00		3.109,18	3.263,70	3.444,58	3.665,14	3.907,13	4.266,43	4.597,54	4.954,47
3		23	2.528,05	2.899,27	3.116,53		3.260,45	3.423,45	3.596,00	3.827,32	4.059,80	4.434,38	4.766,63	5.137,66
4		24	2.568,63	2.953,10	3.226,16		3.411,78	3.583,08	3.747,47	3.989,42	4.212,47	4.602,27	4.935,71	5.320,81
5		25		2.977,23	3.335,71		3.563,13	3.742,79	3.898,95	4.151,59	4.365,06	4.770,17	5.104,79	5.504,00
6		26			3.445,35		3.714,41	3.902,50	4.050,43	4.313,70	4.517,72	4.938,05	5.273,88	5.687,17
7		27					3.874,65	4.071,53	4.201,86	4.475,84	4.670,34	5.105,96	5.442,95	5.867,76
8		28							4.353,36	4.637,99	4.822,98	5.273,88	5.612,05	6.048,04
9		29									5.010,87	5.480,51	5.779,95	6.228,37
10		30											5.946,35	6.408,64



Bijlage H
**Salaristabel jongeren
operationeel en
technische dienst**

Per 01-01-2023

APC 16,925%

Initieel n.v.t.

Vast bedrag n.v.t.

CODE ↓	Categorie	Functieaanduiding	TREDE →	18 jaar	18,5 jaar	19 jaar		19,5 jaar	20 jaar	20,5 jaar	21 jaar	21,5 jaar	22 jaar	22,5 jaar	23 jaar
				10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20
01	I	Medewerker	A	1.414,58	1.484,39	1.554,21		1.624,04	1.693,88	1.763,71	1.833,54	1.903,38	1.973,19	2.043,01	2.112,86
		Container Inspectie	B	1.456,78	1.528,85	1.600,97		1.673,07	1.745,16	1.817,24	1.889,36	1.961,44	2.033,56	2.105,63	2.177,75
			C	1.501,94	1.576,49	1.651,03		1.725,53	1.800,08	1.874,59	1.949,13	2.023,67	2.098,18	2.172,74	2.247,25
02	II	Operationeel /	A	1.640,89	1.722,90	1.804,89		1.886,89	1.968,92	2.050,90	2.132,92	2.214,93	2.296,96	2.378,94	2.460,97
		Terminal Medewerker	B	1.696,06	1.781,04	1.866,02		1.950,99	2.035,97	2.120,95	2.205,93	2.290,92	2.375,89	2.460,87	2.545,87
			C	1.751,19	1.839,14	1.927,08		2.015,03	2.102,99	2.190,94	2.278,89	2.366,84	2.454,79	2.542,74	2.630,71
			D	1.806,30	1.897,23	1.988,16		2.079,08	2.169,98	2.260,90	2.351,82	2.442,77	2.533,65	2.624,59	2.715,51
03	III	Containerheftruck /	A	1.869,93	1.964,28	2.058,60		2.152,98	2.247,31	2.341,66	2.436,00	2.530,35	2.624,69	2.719,03	2.813,38
		Reachstacker chauffeur	B	1.955,28	2.054,22	2.153,16		2.252,08	2.351,05	2.449,98	2.548,94	2.647,87	2.746,81	2.845,73	2.944,67
04	IV	Kraanmachinist /	A	2.015,45	2.117,64	2.219,81		2.321,99	2.424,17	2.526,36	2.628,52	2.730,71	2.832,89	2.935,06	3.037,27
		Straddle Carrier chauffeur	B	2.050,56	2.154,62	2.258,70		2.362,79	2.466,85	2.570,92	2.674,98	2.779,07	2.883,12	2.987,19	3.091,26
			C	2.090,64	2.196,87	2.303,13		2.409,36	2.515,56	2.621,80	2.728,04	2.834,27	2.940,49	3.046,71	3.152,96
			D	2.155,08	2.264,78	2.374,49		2.484,17	2.593,88	2.703,59	2.813,26	2.922,95	3.032,67	3.142,36	3.252,07
06	VI	Onderhoudsmonteur	A	1.719,67	1.805,93	1.892,17		1.978,41	2.064,69	2.150,94	2.237,20	2.323,44	2.409,68	2.495,93	2.582,20
		Equipment	B	1.779,82	1.869,29	1.958,80		2.048,29	2.137,77	2.227,27	2.316,76	2.406,26	2.495,74	2.585,24	2.674,73
			C	1.849,99	1.943,24	2.036,49		2.129,78	2.223,04	2.316,31	2.409,57	2.502,84	2.596,13	2.689,38	2.782,65
07	VII	Monteur Mechanisch	A	2.130,79	2.239,18	2.347,59		2.455,95	2.564,38	2.672,77	2.781,14	2.889,53	2.997,93	3.106,32	3.214,70
		Technische Dienst	B	2.205,99	2.318,45	2.430,89		2.543,33	2.655,75	2.768,21	2.880,65	2.993,06	3.105,52	3.217,97	3.330,40
			C	2.281,21	2.397,69	2.514,18		2.630,66	2.747,15	2.863,63	2.980,14	3.096,63	3.213,11	3.329,59	3.446,10
08	VIII	Monteur Elektro	A	2.130,79	2.239,18	2.347,59		2.455,95	2.564,38	2.672,77	2.781,14	2.889,53	2.997,93	3.106,32	3.214,70
		Technische Dienst	B	2.205,99	2.318,45	2.430,89		2.543,33	2.655,75	2.768,21	2.880,65	2.993,06	3.105,52	3.217,97	3.330,40
			C	2.281,21	2.397,69	2.514,18		2.630,66	2.747,15	2.863,63	2.980,14	3.096,63	3.213,11	3.329,59	3.446,10

Ruimte voor notities

A series of horizontal dotted lines for taking notes, partially obscured by a light gray triangular shape at the bottom left of the page.

Ruimte voor notities

A series of horizontal dotted lines for taking notes, partially obscured by a light gray triangular shape at the bottom left of the page.

Ruimte voor notities

Ruimte voor notities

Ruled area for notes with horizontal dotted lines.

Ruled area for notes with horizontal dotted lines.

