

SECTOR-CAO

voor

de werknemers in dienst van

**ONAFHANKELIJKE CONTROLEBEDRIJVEN,  
DIE CONTROLEWERKZAAMHEDEN UITOEFENEN  
IN DE NEDERLANDSE ZEEHAVENS**

Looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

Copyright

© 2014 CAO-PARTIJEN EN AAVN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van AAVN te Den Haag.

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

---

**Inhoudsopgave:**

<b>A: ALGEMENE ARTIKELEN.....</b>	<b>6</b>
ARTIKEL A 1: ALGEMENE DEFINITIES .....	6
<i>Hoofdstuk I: De overeenkomst.....</i>	7
ARTIKEL A 2: DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING DER OVEREENKOMST.....	7
ARTIKEL A 3: VASTSTELLING DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN .....	7
ARTIKEL A 4: AANVULLINGEN EN WIJZIGINGEN DER LOON- ARBEIDSVOORWAARDEN.....	7
ARTIKEL A 5: WIJZIGING DER OVEREENKOMST TIJDENS CONTRACTPERIODE .....	7
ARTIKEL A 6: REORGANISATIE VAN PARTIJEN.....	8
<i>Hoofdstuk II: Verplichtingen .....</i>	8
ARTIKEL A 7: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER .....	8
ARTIKEL A 8: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS .....	8
ARTIKEL A 9: TE WERK TE STELLEN WERKNEMERS.....	8
<i>Hoofdstuk III: Geschillen .....</i>	9
ARTIKEL A 10: MINNELIJKE OPLOSSINGEN VAN GESCHILLEN .....	9
<i>Hoofdstuk IV: Werknemersorganisaties .....</i>	9
ARTIKEL A 11: WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR SOCIALE DOELEINDEN .....	9
ARTIKEL A 12: ORGANISATIEVERLOF .....	9
ARTIKEL A 13: VAKBEWEGING EN ONDERNEMING.....	10
<i>Hoofdstuk V: Sociaal beleid .....</i>	10
ARTIKEL A 14: HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT.....	10
ARTIKEL A 15: VEILIGHEID .....	12
ARTIKEL A 16: UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID/ARBEIDSPLAATSEN.....	12
ARTIKEL A 17: FUSIES EN REORGANISATIES.....	13
<i>Hoofdstuk VI: Overige voorzieningen .....</i>	13
ARTIKEL A 18: SALARIS BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL EN VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS .....	13
ARTIKEL A 19: PENSIOENVOORZIENING .....	14
ARTIKEL A 20: UITKERING BIJ OVERLIJDEN .....	15
<i>Hoofdstuk VII: Dienstverband.....</i>	16
ARTIKEL A 21: FORMEEL ONTSLAG BIJ LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	16
ARTIKEL A 22: EINDE DIENSTVERBAND .....	16
<i>Hoofdstuk VIII: Vakantie en vrije dagen.....</i>	16
ARTIKEL A 23: VAKANTIEREGELING .....	16
ARTIKEL A 24: EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND OF LEEFTIJD .....	18
ARTIKEL A 25: EXTRA SNIPPERDAGEN VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS .....	19
ARTIKEL A 26: KORT VERZUIM.....	19
ARTIKEL A 27: ONBETAALD VERLOF .....	20
ARTIKEL A 28: FEESTDAGEN .....	21
<i>Hoofdstuk IX: Salarissen en toeslagen.....</i>	21
ARTIKEL A 29: PRIJSINDEXERING.....	21
ARTIKEL A 30: VAKANTIETOESLAG .....	21
ARTIKEL A 31: VERGOEDING EHBO-DIPLOMA .....	22
ARTIKEL A 32: VERGOEDING PERSLUCHTMASKER .....	22
<b>B: SPECIFIEKE ARTIKELEN.....</b>	<b>23</b>
<i>Hoofdstuk I: Arbeidsduur .....</i>	23
ARTIKEL B 1: ARBEIDSDUUR PER ETMAAL EN PER WEEK/PER DIENST .....	23
ARTIKEL B 2: ARBEIDSDUURVERKORTING.....	24
ARTIKEL B 3: ARBEIDSTIJDINDELING EN WERKSHEMA'S.....	24
ARTIKEL B 4: VERLENGING EN VERKORTING VAN EEN DIENST.....	24

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

---

ARTIKEL B 5:	SCHAFT- EN RUSTTIJDEN .....	24
ARTIKEL B 6:	HANDHAVING ARBEIDSTIJD C.Q. ARBEIDSDUUR .....	25
ARTIKEL B 7:	“KLOS” VERPLICHTING OP ZATERDAG .....	25
ARTIKEL B 8:	WERKSHEMA EN GEGARANDEERD SALARIS .....	25
ARTIKEL B 9:	TERUG- EN VOORUITSPILLEN .....	26
ARTIKEL B 10:	BESCHIKBAARSTELLING VOOR ARBEID OP ZATERDAG, ZONDAG EN FEESTDAGEN; TIJD-VOOR- TIJD	26
ARTIKEL B 11:	VOORBEREIDEND WERK.....	27
ARTIKEL B 12:	VERLENGING VAN DE ARBEIDSDUUR (OVERWERK), WAARVOOR BETALING VAN OVERWERK VERSCHULDIGD IS	28
	<i>Hoofdstuk II: Salarissen en toeslagen.....</i>	28
ARTIKEL B 13:	SALARISSEN ALGEMEEN.....	28
ARTIKEL B 14:	SALARISSEN VOOR WERKNEMERS JONGER DAN 21 JAAR.....	28
ARTIKEL B 15:	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN.....	29
ARTIKEL B 16:	TOESLAGEN .....	29
ARTIKEL B 17:	AFBOUWREGELING IN GEVAL VAN CYCLUSWIJZIGING OF SALARISVERMINDERING .....	29
ARTIKEL B 18:	BETALING VAN OVERWERK.....	30
ARTIKEL B 19:	BETALING DIENSTEN BUITEN DE ARBEIDSWEEK EN OP FEESTDAGEN .....	30
ARTIKEL B 20:	VERGOEDING VOOR BESCHIKBAARSTELLING, OP BASIS VAN VRIJWILLIGHEID, IN HET WEEKEND	32
ARTIKEL B 21:	INHOUDING BIJ VERZUIM.....	32
ARTIKEL B 22:	ARBEID OP STROOM EN TEWERKSTELLING BIJ IGMA.....	33
ARTIKEL B 23:	VUILWERKTOESLAGEN / VERHOOGDE TAAKLONEN .....	33
ARTIKEL B 24:	KOUDEGELD .....	34
	<i>Hoofdstuk III: Overige specifieke artikelen.....</i>	34
ARTIKEL B 25:	SENIOREN FIT REGELING.....	34
ARTIKEL B 26:	REGELING STUDIEKOSTEN.....	35
ARTIKEL B 27:	VERSTREKKINGEN .....	35
ARTIKEL B 28:	AANVULLING VAKANTIEREGELING.....	35
ARTIKEL B 29:	REISTIJDRREGELINGEN.....	36
	<i>Bijlage I .....</i>	37
	FUNCTIE-INDELING CONTROLEPERSONEEL BUITENDIENST AFLAAD- EN ONTVANGST-CONTROLEBEDRIJVEN.....	37
	<i>Bijlage II .....</i>	39
	<i>Bijlage III.....</i>	44
	<i>Bijlage IV.....</i>	448
	<i>Bijlage V .....</i>	51

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

---

De ondergetekenden:

I De Vereniging van Onafhankelijke Controlebedrijven en Graanfactoren (VEROCOG), gevestigd te Rotterdam

ter ene zijde

en

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

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 januari 2013 de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor werknemers in dienst van onafhankelijke controlebedrijven, die hun werkzaamheden voornamelijk uitoefenen in de Nederlandse Zeehavens.

## **A: ALGEMENE ARTIKELEN**

### **Artikel A 1: Algemene definities**

- a. Onder controlewerkzaamheden worden in het kader van deze CAO verstaan:
- het toezicht houden op/het fysiek vaststellen van afmetingen, hoeveelheden, en kwaliteiten van koopmansgoederen en het bemonsteren;
  - het houden van toezicht op kwaliteit van de overslag en transportmiddelen en deskundigheid van de werkzaamheden en/of het houden van toezicht op naleving van contractsbepalingen en vervoersovereenkomsten.

Onder controlewerkzaamheden wordt in dit verband niet verstaan laboratorium analyses zijnde: het door middel chemische, biologische of instrumentele analyse verifiëren van de kwaliteit, samenstelling en herkomst van deze goederen.

- b. Waar in deze CAO gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke of vrouwelijke werknemers die in dienst zijn van één van de ondernemingen, aangesloten bij ondergetekende onder I, waarvan de functie is vermeld in bijlage I van deze CAO.
- c. In deze overeenkomst wordt onder leden - werkgevers verstaan: ondernemingen, lid zijnde van ondergetekende onder 1, die controlewerkzaamheden in de Nederlandse Zeehavens uitoefenen. Per 1-1-2013 volgen de navolgende leden van ondergetekende onder I deze CAO:
- HD Cotterell B.V.;
  - SGS Nederland B.V.;
  - Henry Bath B.V.;
  - Peterson's Havenbedrijf B.V.;
  - Schutter Havenbedrijf B.V..
- d. Onder standplaats wordt verstaan het werkgebied bepalend voor de toepassing van de artikelen B1 en B29.

## **Hoofdstuk I: De overeenkomst**

### ***Artikel A 2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst***

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015. De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder I (de VEROCOG) als door de ondergetekenden onder II (de beide vakorganisaties) tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief. In afwijking hiervan kan de cao ook per e-mail worden opgezegd. Dit dient wel tijdig (conform hetgeen hierboven in de cao is bepaald) te geschieden. De opzegging per e-mail is slechts rechtsgeldig indien door de andere cao – partijen bevestiging van ontvangst van de opzegging is gedaan. Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.

Beëindiging der overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

### ***Artikel A 3: Vaststelling der loon- en arbeidsvoorwaarden***

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers werkzaam in genoemde bedrijven zijn vastgesteld gelijk omschreven in de aan de akte gehechte – en overeenkomstig het in artikel A 4 bepaalde – alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

### ***Artikel A 4: Aanvullingen en wijzigingen der loon- arbeidsvoorwaarden***

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeen overleg in de aan deze akte gehechte, 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 A 5: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode***

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal - economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek der regering, zijn zowel partij ter ene zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand, nadat deze voorstellen door één der partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen. Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om één en ander, met inachtneming van de alsdan

geldende spelregels, te realiseren.

### **Artikel A 6: 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 wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtspers(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

## **Hoofdstuk II: Verplichtingen**

### **Artikel A 7: Verplichtingen van de werkgever**

1. De VEROCOG zal bevorderen dat haar ledenwerkgevers op geen andere voorwaarden arbeid zullen doen verrichten of arbeidsovereenkomsten zullen aangaan dan de in artikel A 3 genoemde.
2. Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.
3. De werkgever zal, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake (Wet op de Medische Keuringen – 1998), alleen in het geval de aard van de functie bijzondere eisen aan de medische geschiktheid van de werknemers stelt, werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts verbonden aan de bedrijfsgeneeskundige dienst.  
Tevens verplicht de werkgever zich ertoe werknemers ouder dan 35 jaar eens per 4 jaar de mogelijkheid te bieden zich aan een medisch onderzoek te laten onderwerpen.

### **Artikel A 8: Verplichtingen van de werknemers**

1. De ondergetekenden onder II zullen bevorderen, dat hun leden in de Nederlandse Zeehavens voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel A 3 genoemde en slechts op deze zich voor arbeid bij en voor die werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten. De ondergetekenden onder II verbinden zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in de bedrijven dan hun leden.
2. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

### **Artikel A 9: Te werk te stellen werknemers**

De werkgevers zullen voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in hun eigen vaste dienst zijn. Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken, indien hierover tussen partijen bij deze CAO overeenstemming is bereikt. In dit verband wordt verwezen naar de afspraak met betrekking tot onderlinge collegiale in- en uitleen van werknemers in de controlesector.  
Bij de inhuur van personeel van derden zal Verocog er op toezien dat personeel wordt ingehuurd dat is



gekwalficeerd voor de te verrichten werkzaamheden; dit personeel dient gedurende de periode van inhuur het loon volgens deze CAO betaald te krijgen.

### **Hoofdstuk III:        Geschillen**

#### ***Artikel A 10: Minnelijke oplossingen van geschillen***

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitlegging en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze overeenkomst of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of één of meer 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 uitlegging of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan het bureau der wederpartij, tegen wie of wel tegen welker lid (leden) de klacht gericht is. De besturen van partijen treden als dan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke, indien deze bereikt wordt, ook bindend zal zijn. Een feit, dat een geschil tussen partijen oplevert, moet binnen één maand, nadat het zich heeft voorgedaan of ter kennis van contractanten is gebracht, op de hiervoor omschreven wijze aanhangig worden gemaakt, bij gebreke waarvan het niet meer aanleiding zal kunnen geven tot een klacht of vordering.

### **Hoofdstuk IV:        Werknemersorganisaties**

#### ***Artikel A 11: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden***

Over de periode van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015 zullen de werkgevers een bijdrage van 0,3% per jaar van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de contracterende werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de genoemde werknemersorganisaties onder II.

#### ***Artikel A 12: Organisatieverlof***

1. Aan een werknemer die lid is van één der werknemersorganisaties, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – hierna te noemen organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:
  - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
  - b. het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
  - a. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen partijen en de werkgever – worden verhoogd.

- b. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding<sup>1</sup> van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
- 3. Onder salaris te verstaan het schemasalaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

### **Artikel A 13: Vakbeweging en onderneming**

- a. De bedrijven zullen de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bonden.
- b. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- c. De werkgevers zullen aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisaties; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

In overleg met de betrokken vakbond(en) zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

- d. De werkgevers zijn bereid de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toe te staan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelinglid (-leden) of bestuurslid (-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam zijn.

## **Hoofdstuk V: Sociaal beleid**

### **Artikel A 14: Hoofdpijnen sociaal statuut**

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

- a. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- b. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht

---

<sup>1</sup> De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2013: € 271, - per dag en voor 2014: € 274, - per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

---

door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming 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 zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
  2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
  3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
  4. het bevorderen van trainings-, respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van Vakopleiding Transport & Logistiek;
  5. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en welzijn van de werknemers. Het is de intentie van de bedrijven dit beleid onder meer tot uiting te laten komen in een op te stellen Arbo-plan, hierbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de Arbo-wet.
- e. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.

De werknemer kan conform het ter zake in deze CAO bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.

- f. Partijen bij deze CAO achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der CAO - partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

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

- g. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
  - deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.
- h. Werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving. Per bedrijf zal in overleg met de vakorganisaties en ondernemingsraad bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

- i. Aandacht voor de opleiding en loopbaanbegeleiding wordt in toenemende mate onderkend als uiterst belangrijk. Reden om aan opleiding en loopbaanbegeleiding in toenemende mate aandacht te geven. Bij het vormgeven hieraan zal niet alleen het belang van het bedrijf, doch ook het belang van groepen, maar vooral van individuele werknemers als uitgangspunt worden gehanteerd.  
Er van uitgaande dat opleiding en loopbaanbegeleiding een individuele aanpak vergen zullen, voor zover nodig en indien daar behoefte aan is, gemiddeld maximaal 3 dagen per persoon aan scholing worden besteed.
- i. Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de werknemers van de controlebedrijven wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien zij feiten constateren die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, zij daarover in overleg treden met de bedrijfsleiding.  
Partijen zijn van mening dat indien bij een controlebedrijf een milieuzorgsysteem wordt opgezet, bezien moet worden in hoeverre de Commissie VGW/OR hierbij kan worden betrokken.

De controlebedrijven zullen voorlichting en scholing verzorgen aan medewerkers op het gebied van milieuzorg en indien nodig op het gebied van milieuzorgsystemen.

- j. Er zal periodiek (1x per 3 maanden) door partijen worden overlegd over CAO-zaken. Naleving van de CAO zal onderdeel van dit overleg uitmaken. Partijen zijn het erover eens dat de door de CAO gebonden werkgevers voor hun werknemers met een CAO - functie, de CAO dienen toe te passen.

### **Artikel A 15: Veiligheid**

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu. Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

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

1. De werkgevers zijn bereid met de bonden en ondernemingsraad regelmatig te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.
2. De werkgevers zullen de bonden informeren over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, respectievelijk het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatsvinden. De werkgevers zullen de bonden tevens informeren over de personeelsbezetting en de ingehuurde diensten van derden (eenmaal per jaar).
3. De werkgevers zullen zich er mede voor inspannen om de leerlingen met een afgeronde BBL-

opleiding<sup>2</sup> te doen onderbrengen.

4. Met betrekking tot langdurig overwerk zal door partijen worden nagegaan of en in hoeverre dit kan worden beperkt.
5. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de ondernemingen zal – mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige dienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
6. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens bij de Centra voor Werk en Inkomen (CWI's). In overleg met de ondernemingsraad, respectievelijk personeelsvertegenwoordiging, worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
7. Partijen gaan ervan uit, dat in de ondernemingen het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

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

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

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

## **Hoofdstuk VI: Overige voorzieningen**

### **Artikel A 18: Salaris bij ziekte of ongeval en voor mindervalide werknemers**

- a. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geniet de werknemer voor de duur van één jaar 100 % van zijn schemasalaris bij arbeid; gedurende het daaropvolgende 2<sup>e</sup> ziektejaar is dit 90 % van het schemasalaris bij arbeid. Eventuele wettelijke uitkeringen gedurende deze perioden dienen aan zijn werkgever te worden uitgekeerd.

Genoemde betaling bij ziekte in het 2<sup>e</sup> ziektejaar geschiedt onder de volgende voorwaarden:

- deze aanvulling vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van zeer verwijtbaar gedrag (grove schuld, grote nalatigheid) van de werknemer. De bewijslast ter zake ligt bij de werkgever. De werkgever zal uiterst terughoudend zal zijn met het achterwege laten van de aanvulling. Met andere woorden: het achterwege laten van de aanvulling zal uitzondering zijn, geen regel.
- van aanvulling is slechts sprake indien de werknemer maximaal meewerkt aan interne of externe re-integratie (Wet Poortwachter).

---

<sup>2</sup> BBL = BeroepsBegeleidende Leerweg

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

---

- indien van overheidswege, onder verwijzing naar het sociaal akkoord waarin de 170 % over twee jaar is vastgelegd, wordt ingegrepen op de aanvullingen gedurende het tweede ziektejaar, vervalt de aanvulling en volgt overleg tussen partijen.
- b. De werknemer, die wegens ziekte of ongeval op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag niet voor arbeid op zijn werk kan verschijnen, ontvangt geen betaling over deze dag.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte (WGA) genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen bij de CAO vastgesteld, rekening houdende met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
- f. De Wet Poortwachter is van toepassing.

### **Artikel A 19: Pensioenvoorziening**

Ingaande 1 januari 2012 is met betrekking tot de pensioenen het volgende overeen gekomen:

Ter verbetering van de pensioenverzekering van de werknemers in de zogenaamde B – regeling zijn de deelnemers van deze regeling per 1-1-2012 overgebracht naar de A – regeling (staffel = 80 % van staffel 3 – staffelbesluit 2003). Eveneens per 1-1-2012 is deze staffel verhoogd naar 87,5 % van staffel 3 – staffelbesluit 2003.

De premie van de pensioengrondslag (jaarloon minus franchise op het niveau van het fiscaal minimum) volgens deze staffel bedraagt:

- van 20 – 24 jaar	7,09 %;
- van 25 – 29 jaar	8,58 %;
- van 30 - 34 jaar	10,24 %;
- van 35 – 39 jaar	12,43 %;
- van 40 – 45 jaar	14,96 %;
- van 45 – 49 jaar	18,03 %;
- van 50 – 54 jaar	21,79 %;
- van 55 – 59 jaar	26,43 % en;
- van 60 – 64 jaar	32,29 %.

Vervolgens is deze staffel omgezet naar een zogenaamde netto-staffel. Dit heeft geleid tot een staffel ter hoogte van 92,35 % van netto-staffel 2 (staffelbesluit 2009) op basis van een rekenrente van 4 %. De premie volgens deze staffel bedraagt:

- van 20 – 24 jaar	5,54 %;
- van 25 – 29 jaar	6,74 %;
- van 30 - 34 jaar	8,22 %;
- van 35 – 39 jaar	10,07 %;
- van 40 – 45 jaar	12,28 %.

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

---

- van 45 – 49 jaar 15,05 %;
- van 50 – 54 jaar 18,47 %;
- van 55 – 59 jaar 22,90 % en;
- van 60 – 64 jaar 28,72 %.

De werknemersbijdrage in de A-regeling blijft gehandhaafd op 6 % van de pensioengrondslag; deze werknemersbijdrage geldt daarmee dus vanaf 1-1-2012 voor alle werknemers.

Het partnerpensioen is gelijk aan 1,225 % van de pensioengrondslag (en het wezenpensioen 0,245 %) over alle dienstjaren vanaf 1 januari 1998 onder aftrek van het reeds opgebouwde nabestaandenpensioen tot 1 januari 2012.

Het nabestaandenpensioen is vanaf 1 januari 2012 op risicobasis verzekerd.

Voor het nabestaandenpensioen is in het verleden een aanvullende regeling getroffen (ANW – hiaat verzekering). De werknemer kan op vrijwillige basis aan deze verzekering deelnemen; de premie blijft voor rekening van de werknemer. Deze aanvullende faciliteit voor de werknemer blijft gehandhaafd.

De met deze verbeteringen van de pensioenregelingen gepaard gaande kostenstijgingen (berekend op 3,2 % van de totale loonsom) worden gedekt uit de bijdrage vanuit SVBPVH van € 2.000,- per B – deelnemer per jaar (0,75 % van de loonsom) en vanuit de inmiddels voor de werkgever vervallen Stivu-bijdrage ad 2,45 % van de totale loonsom. De vrijval van Stivu – gelden en de € 2.000,- bijdrage per B - deelnemer per jaar vanuit SVBPVH zijn hiermee volledig aangewend.

De premie voor de collectieve verzekering van het WGA - hiaat komt voor rekening van de werknemer.

In verband met wetwijzigingen is deze netto-staffel per 1-1-2014 omgezet naar 79,48 % van de fiscaal maximaal toegestane premiestaffel voor ouderdomspensioen op pensioenleeftijd 67 jaar met een uitgesteld opgebouwd partnerpensioen (staffel 2 van het fiscaal staffelbesluit 2013) op basis van een 3 % rekenrente.

De premie volgens deze staffel bedraagt:

- van 20 – 24 jaar 7,15 %;
- van 25 – 29 jaar 8,34 %;
- van 30 – 34 jaar 9,70 %;
- van 35 – 39 jaar 11,29 %;
- van 40 – 45 jaar 13,11 %;
- van 45 – 49 jaar 15,26 %;
- van 50 – 54 jaar 17,80 %;
- van 55 – 59 jaar 20,98 %;
- van 60 – 64 jaar 24,96 % en;
- van 65 – 67 jaar 28,37 %.

Alle overige in dit artikel benoemde punten zijn ongewijzigd gebleven.

De regeling is vastgelegd in het pensioenreglement; hetgeen in het pensioenreglement is vastgelegd is bepalend.

### **Artikel A 20: Uitkering bij overlijden**

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn basis- respectievelijk schemamaandsalaris. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

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

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

## **Hoofdstuk VII: Dienstverband**

### ***Artikel A 21: Formeel ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid***

Het dienstverband met de werknemer die één jaar ziekgeld heeft genoten, blijft na deze tijd nog gedurende een vol jaar bestaan. Indien ook deze laatste periode voorbij is, houdt de wettelijke verplichting – handhaving van het dienstverband – op.

Ofschoon in de praktijk veelal wordt aangenomen, dat de band met de werknemer daarmee verbroken is en er derhalve geen verplichtingen meer bestaan, is dit slechts juist, indien na het verstrijken van de periode van twee jaar formeel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag dient de werkgever de wettelijke procedures voor ontslag te volgen.

### ***Artikel A 22: Einde dienstverband***

Tenzij anders wordt overeengekomen, eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging bij het bereiken van de AOW – gerechtigde leeftijd.

## **Hoofdstuk VIII: Vakantie en vrije dagen**

### ***Artikel A 23: Vakantieregeling***

#### 1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

#### 2. Aanspraak op jaarlijkse vakantie

De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak op: vijf weken vakantie met inbegrip van de snipperdagen.



3. Verdeling van de vakantieduur

De vijf weken zijn verdeeld in drie "vakantieweken" en tien snipperdagen.

4. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het vakantiejaar

- a. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen volgens navolgende tabel. Voor de werknemer, die vóór of op de 15<sup>e</sup> van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de bepaling van de vakantieaanspraak.
- b. Heeft de werknemer in zijn voorgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het salaris is uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen een overeenkomstig aantal diensten vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.

5. Vakantieaanspraak bij beëindiging van het dienstverband

De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst verlaat, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen.  
Voor de werknemer, die vóór of op de 15<sup>e</sup> van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de bepaling van de vakantierechten.

6. Teveel genoten vakantie

Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, kan de werkgever teveel genoten vakantiedagen verrekenen met c.q. terugvorderen van het salaris of andere aanspraken op betaling.

7. Vakantieschema

Voor de bepaling van de vakantieduur wordt uitgegaan van onderstaand schema:

aantal dagen/diensten waarop aantal maanden dienstverband vakantieaanspraak bestaat in het vakantiejaar

	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>
Dagdienst, al dan niet in combinatie met avonddienst.	2	4	7	9	11	13	15	17	20	22	24	26
Onregelmatige, semi- <sup>3</sup> en volcontinudienst	2	5	7	9	11	14	16	18	20	23	25	27

De werknemer heeft geen recht meer op de 6 of 7 bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar vanaf het moment dat hij gaat deelnemen aan de in artikel B 25 aangegeven Senioren Fit Regeling.

8. Opneming jaarlijkse vakantie

- a. De toegekende vakantie- en snipperdagen dienen in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen.
- b. De regeling van de vakantie vindt plaats in overleg met en met instemming van de ondernemingsraad, zoals is vastgelegd in artikel 27, lid 3 en 4 van de Wet op de

---

<sup>3</sup> Semi - continudienst met 16 diensten per 3 weken.

Ondernemingsraden.

- c. Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen.  
In afwijking hiervan is de mogelijkheid tot het opnemen van 4 weken aaneengesloten vakantie buiten het hoogseizoen niet uitgesloten.  
Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen 15 juni - 15 augustus een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.
- d. Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten.  
  
In principe kunnen – indien de bedrijfsomstandigheden dat toelaten – halve snipperdagen worden aangevraagd c.q. toegekend met dien verstande dat nadelige consequenties ten gevolge van halve snipperdagen te allen tijde voor rekening van de werknemer zijn.
- e. De werknemers worden tot een, na overleg met de ondernemingsraad, vast te stellen datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.

#### 9. Betaling van vakantie- en snipperdagen

Per vakantie-/snipperdag wordt het basis- respectievelijk schemasalaris doorbetaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen vorenstaand is vermeld.

#### 10. Einde dienstverband

Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt, voor zover de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen, over de volgens lid 5 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.

Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantievergoeding:

Aantal werkdagen tijdens dienstverband	26 resp. 27		Basis- of schemamaandsalaris
aantal werkdagen van de betrokken maand	x	X	21 ¼

De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

#### **Artikel A 24: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd**

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband bij één en dezelfde werkgever of bij het bereiken van de hogere leeftijd volgens onderstaande schaal recht op één of meer dagen extra vakantie per jaar met ingang van de dag, waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd is bereikt.

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

---

Deze extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag vallen; toekenning gedurende de in artikel A 23, lid 8c genoemde vakantieperiode vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Bij de vaststelling van de duur van het dienstverband zal voorafgaande aansluitende diensttijd van "SHB Personeelsplanning B.V." en bij het twee-/driejarig leerlingstelsel, respectievelijk het Havenbedrijf der Gemeente Rotterdam, worden meegeteld.

Bij rechtstreekse overgang uit de dienst van de ene havenonderneming naar een andere, respectievelijk "SHB Personeelsplanning B.V.", zal, wanneer deze overgang in overleg tussen de betrokken werkgevers en contracterende partijen plaatsvindt, het dienstverband bij de voorgaande werkgever worden meegeteld.

Personeel, dat de dienst verlaat, dient alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in artikel A 23, lid 11 doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

<u>Duur dienstverband</u>	<u>of</u>	<u>Leeftijd</u>	
		50 jaar	55 jaar
Bij 15 jaar	1	1	3
Bij 25 jaar	2	2	3
Bij 30 jaar	3	3	3

Werknemers, die tot 1-1-2007 onder de controle – CAO Amsterdam vielen, behouden ten aanzien van extra dagen op grond van leeftijd en diensttijd hun rechten op grond van die CAO.

De werknemer die deelneemt aan de in artikel B 25 aangegeven Senioren Fit Regeling heeft vanaf het moment van deelname geen recht meer op de in dit artikel aangegeven extra vakantiedagen.

### **Artikel A 25: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers**

Aan jeugdige werknemers worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel A 23, lid 2 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per kalenderjaar 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 A 26: Kort verzuim**

In de volgende gevallen wordt over de binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van salaris verleend.

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

---

- 1 dag bij
- ondertrouw van de werknemer;
  - huwelijk van één van haar/zijn (stief-) ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
  - haar/zijn 12 ½-, 25- en 40-jarig huwelijk. Valt haar/zijn huwelijksjubileum op een niet-verplichte zaterdag, zondag of feestdag dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;
  - 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-) ouders of schoonouders;
  - overlijden<sup>4</sup> of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één haar/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters, kleinkinderen;
  - het afleggen van een vak examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
  - verhuizing (maximaal 1 x per jaar);
- 2 dagen bij
- huwelijk van de werknemer;
  - bevalling van zijn echtgenote;
  - overlijden<sup>5</sup> van één van haar/zijn (stief-) ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;
- 4 dagen bij
- overlijden<sup>5</sup> van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen;
  - overlijden<sup>5</sup> van één der (stief-) ouders in geval voor de crematie/begrafenis wordt zorg gedragen.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrijgegeven worden met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voor zover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Deze laatste bepaling is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

Rechten op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijk huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.  
Geregistreerd partnerschap wordt gelijkgesteld met huwelijk.

### **Artikel A 27: Onbetaald verlof**

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

- a. de werkgever heeft te allen tijde de vrijheid de aanvraag al of niet te honoreren;
- b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
- c. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeid)overeenkomst verrichten;

---

<sup>4</sup> Heeft het overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal de betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.

- d. het verlof kan voor een periode van minimaal één week tot maximaal één maand worden aangevraagd.

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

### **Artikel A 28: Feestdagen**

Onder feestdagen worden verstaan:

- nieuwjaarsdag;
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> pinksterdag;
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> kerstdag;
- nationale feestdag (30 april);
- Bevrijdingsdag (5 mei, 1 x per 5 jaar, in lustrumjaren).

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

Wordt op de feestdag arbeid verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling en de verlenging van de arbeidstijd als op gewone werkdagen.

Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

## **Hoofdstuk IX: Salarissen en toeslagen**

### **Artikel A 29: Prijsindexering**

Tijdens de contractperiode zal ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud op 1 januari 2013, op 1 januari 2014, op 1 januari 2015 en op 1 januari 2016 prijscompensatie worden toegekend, gebaseerd op de consumentenprijsindexcijfers (reeks alle huishoudens afgeleid) van de oktobermaanden van de voorafgaande jaren ("landelijk systeem").

### **Artikel A 30: Vakantietoeslag**

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal 1,20173 bruto basismaandsalaris, zoals dit geldt op het moment van uitkering.  
De vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij indiensttreding vóór of op de 15<sup>e</sup> van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding ná de 15<sup>e</sup> niet; bij uitdiensttreding andersom.

4. Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantietoeslag ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
5. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.
6. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.
7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:

$$\frac{\text{aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{261 \text{ werkdagen}} \times 1,20173 \text{ bruto basismaandsalaris}$$

#### **Artikel A 31: Vergoeding EHBO-diploma**

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma, zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend van € 24,02 per maand respectievelijk € 288,24 per jaar (per 01-01-2013).

#### **Artikel A 32: Vergoeding persluchtmasker**

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker, zal een vergoeding worden toegekend van € 24,02 per maand respectievelijk € 288,24 per jaar (per 01-01-2013).

## **B: SPECIFIEKE ARTIKELEN**

### **Hoofdstuk I: Arbeidsduur**

#### ***Artikel B 1: Arbeidsduur per etmaal en per week/per dienst***

Voor zover in deze voorwaarden niet anders is bepaald, zoals ten aanzien van overwerk, arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen en/of tussen bij de CAO betrokken partijen geen andere regelingen zijn of nader worden overeengekomen, bedraagt de normale arbeidsduur 7  $\frac{3}{4}$  uur per etmaal en 38  $\frac{3}{4}$  uur per arbeidsweek.

Per dienst:

- a. Voor de dagdienst: 7  $\frac{3}{4}$  uur per etmaal en 38  $\frac{3}{4}$  uur per arbeidsweek.  
Onder arbeidsweek in dit verband te verstaan het tijdvak liggend tussen maandag 06.30 uur en vrijdag 17.00 uur.
- b. Voor de 2-dagdienst weken en 1-avonddienst week bedraagt de normale arbeidsduur 7  $\frac{3}{4}$  uur per etmaal en 38  $\frac{3}{4}$  uur per arbeidsweek.  
Onder arbeidsweek te verstaan het tijdvak tussen maandag 06.30 uur en zaterdag 01.45 uur.
- c. Bij een tweeploegendienst bedraagt de normale arbeidstijd ten hoogste 7  $\frac{3}{4}$  uur per etmaal en 38  $\frac{3}{4}$  uur per arbeidsweek.  
Onder arbeidsweek te verstaan het tijdvak liggend tussen maandag 06.30 uur en zaterdag 01.45 uur.
- d. Bij een drieploegendienst of semi-continudienst bedraagt de normale arbeidsduur ten hoogste 7  $\frac{3}{4}$  uur per etmaal en gemiddeld 38  $\frac{3}{4}$  uur per arbeidsweek.  
Onder arbeidsweek in dit verband te verstaan het tijdvak liggend tussen maandag 06.30 uur en zaterdag 09.00 uur.
- e. Bij arbeid in een vijfploegendienst of volcontinudienst bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 32,55 uur per week. (Gemiddeld 4,2 diensten à 7  $\frac{3}{4}$  uur per week.)  
Onder arbeidsweek in dit verband te verstaan het tijdvak liggende tussen maandag 07.30 uur en maandag 07.30 uur.

Algemeen:

- Roosters zullen in overleg met de ondernemingsraad, of daar waar geen ondernemingsraad is met partijen, worden vastgesteld.
- Het aanvangstijdstip van de dagdienst kan door de werkgever maximaal tweemaal per week zonder extra betaling worden verschoven naar een tijdstip tussen 06.30 uur en 07.30 uur. De normale dagelijkse arbeidsduur (7,75 uur) blijft gehandhaafd. De mogelijkheid tot verlengen (artikel B12 CAO) is normaal van toepassing.
- Op verzoek van werknemers in vaste dienst of met nieuw aan te stellen werknemers kunnen contracten in deeltijd, conform de vigerende wetgeving ter zake, worden overeengekomen.

### **Artikel B 2: Arbeidsduurverkorting**

Voor alle werkschema's (met uitzondering van de werknemers in de vijf ploegen volcontinuïdient; zie Artikel B 1, lid e) is een arbeidsduurverkorting van 5% van toepassing hetgeen op jaarbasis neerkomt op 11 ADV dagen, nader in overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging in te vullen.

Vanaf het moment van deelname aan de in artikel B 25 aangegeven Senioren Fit Regeling heeft de werknemer geen recht meer op bovengenoemde 11 ADV dagen per kalenderjaar.

Voor de werknemers die op 1-1-2007 reeds in dienst waren én daarvoor onder de controle – CAO Amsterdam vielen, blijft de met hen overeengekomen regeling ten aanzien van aanwijsbare ADV dagen gelden; niet genoten ADV dagen zullen aan het einde van het kalenderjaar worden omgezet in snipperdagen; bij ziekte van de werknemer vervallen de ADV dagen.

### **Artikel B 3: Arbeidstijdindeling en werkschema's**

Het arbeidsetmaal is verdeeld in diensten (takencombinaties).

In principe gelden daarbij de volgende arbeidstijden:

- dagdienst 07.15 – 15.30 uur;
- avonddienst 15.15 – 23.30 uur;
- nachtdienst 23.15 – 07.30 uur.

Bij tewerkstelling in stukgoedstuwadoorsbedrijven, machinale op- en overslagbedrijven voor kolen, ertsen etc., graan op- en overslagbedrijven, alsmede bedrijven werkend met een eigen collectieve arbeidsovereenkomst, is de werkgever gehouden gedurende de daar geldende arbeidstijd arbeid te laten verrichten.

Indien langer dan de normale dagelijkse arbeidsduur wordt gewerkt is betaling conform artikel B 18 van deze CAO verschuldigd.

Het controlebedrijf is gehouden de werkschema's, met inachtneming van het in artikel B 1 bepaalde, te volgen.

### **Artikel B 4: Verlenging en verkorting van een dienst**

Wanneer door dezelfde werknemer één dienst wordt gewerkt is de leiding der onderneming bevoegd de eerste halve dienst met ten hoogste 1 uur te verlengen en daarmee de volgende halve dienst te verkorten of de eerste halve dienst met ten hoogste – uur te verkorten en daarmee de volgende halve dienst te verlengen. De ochtend kan ten hoogste met  $\frac{3}{4}$  uur worden verlengd met overeenkomstige verkorting van de middag. De aanzegging hiertoe dient minstens een  $\frac{1}{2}$  uur van tevoren plaats te vinden.

### **Artikel B 5: Schaft- en rusttijden**

De werknemers zijn gehouden de schafttijden te volgen, welke gehanteerd worden door de bedrijven waar zij worden tewerkgesteld, met inachtneming van de totale arbeidsduur per etmaal. De schafttijd bedraagt in het algemeen een half uur. Na maximaal 5 uur arbeid achtereen dient evenwel gelegenheid tot schaften te worden gegeven.



De rusttijd tussen twee niet aansluitende diensten zal in het algemeen niet minder dan 12 uur bedragen. Ten hoogste eenmaal per week kan een kortere rusttijd van minimaal 10 uur worden toegepast, mits in zeven opeenvolgende etmalen een aaneengesloten rusttijd van tenminste 36 uur voorkomt. Met de wettelijk voorgeschreven rusttijden zal rekening worden gehouden.

### **Artikel B 6: Handhaving arbeidstijd c.q. arbeidsduur**

De in deze CAO genoemde arbeidstijden c.q. arbeidsduur mogen niet worden gewijzigd c.q. verkort door middel van taakstelling. Werkgevers en werknemers mogen daarom noch vragen, noch dit aanbieden.

### **Artikel B 7: "klos" verplichting op zaterdag**

Ingeval van een arbeidsweek van maandag tot en met vrijdag waarbij de zaterdag buiten de arbeidsweek valt bestaat de mogelijkheid tot een "klos" verplichting op de zaterdag (zie ook artikel B 10) met een maximum van één tewerkstelling op die dag per 3 arbeidsweken in de dag- of avonddienst<sup>5</sup>. Één en ander volgens het voor de betrokkene geldende arbeidsschema.

Ingeval in een schema wordt gewerkt met (een) zaterdag(en), zal de, afhankelijk van de frequentie, van toepassing zijnde zaterdagtoeslag, als vermeld in artikel B16 voor de betrokken werknemer worden opgenomen in het schemamaandsalaris.

De verschuiving van de zaterdag van de dagdienst naar de avonddienst is, vooraf voor een jaar in te roosteren, voor werknemers met een klosverplichting maximaal viermaal (4) per kalenderjaar mogelijk. Voor de betaling zie artikel B16.

### **Artikel B 8: Werkschema en gegarandeerd salaris**

#### **a. Indeling van de werknemers**

Naast de indeling, uitsluitend voor dagdienst, kunnen de werknemers ook volgens een vast schema gedurende volle arbeidsweken worden ingedeeld voor werk in de dag, vroege nacht en voorts op basis van vrijwilligheid in de late nacht. Een eenmaal gemaakte keuze voor indeling in de late nacht geldt voor de duur van toepassing van het schema.

Per onderneming kunnen verschillende indelingsschema's naast elkaar worden toegepast. De schema's worden steeds voor een tijdvak van tenminste zes maanden vastgesteld. Uitzondering hierop vormen de diensten c, d en e van artikel B 1 welke 1 x per jaar kunnen worden gewijzigd.

Aan het einde van elk tijdvak stelt de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad en zoveel mogelijk rekening houdende met de belangen van de werknemers, de schema's voor het volgende tijdvak vast. De werknemers zullen twee weken tevoren van de voor hen geldende nieuwe schema's in kennis worden gesteld.

#### **b. Garantie van schemasalarissen op basis van indelingsschema's**

Aan werknemers, die volgens een vorenstaand bedoeld schema zijn ingedeeld, wordt het voor hen geldend schemasalaris toegekend.

Over vakantie- en snipperdagen en in de arbeidsweek vallende feestdagen wordt het salaris doorbetaald.

---

<sup>5</sup> Zie tevens artikel B 10.

### **Artikel B 9: Terug- en vooruitspillen**

#### Terugspillen:

Eenmaal binnen de arbeidsweek kan overzetting plaatsvinden van de nachtdienst naar de avond- of dagdienst respectievelijk van de avonddienst naar de dagdienst, in alle gevallen met handhaving van het schematoeslag percentage.

#### Vooruitspillen:

In geval van tewerkstelling in de nachtdienst kan, indien hiervan aan het einde van de voorafgaande arbeidsweek mededeling is gedaan, in de komende arbeidsweek indeling in de avonddienst of de dagdienst plaatsvinden waarbij in dezelfde week het oorspronkelijke nachtschema kan worden hersteld.

In geval van tewerkstelling in de avonddienst kan, indien hiervan aan het einde van de voorafgaande arbeidsweek mededeling is gedaan, in de komende arbeidsweek indeling in de dagdienst plaatsvinden waarbij in dezelfde week het oorspronkelijke avondschaam kan worden hersteld.

Het schematoeslag percentage blijft in beide gevallen van vooruitspillen ongewijzigd. Voor de rusttijd tussen twee opeenvolgende diensten is artikel B 5 van toepassing.

Wanneer als gevolg van verschuiving van diensten de arbeid op de klos zaterdag niet mogelijk is, wordt wel de betaling aangehouden.

#### Algemeen:

Zowel het terug- als vooruitspillen zal na overleg met de betrokken werknemers geschieden. De Arbeidstijdenwet dient te allen tijde te worden toegepast

### **Artikel B 10: Beschikbaarstelling voor arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen; tijd-voor-tijd**

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel B 12 is de werknemer verplicht zich volgens de hieronder uitgewerkt regeling desverlangd ten hoogste eenmaal in de drie weken beschikbaar te stellen voor arbeid op zaterdag in de dag- of avonddienst;
2. Met inachtneming van het bepaalde in lid 1 kunnen de werknemers per onderneming – in overleg met de ondernemingsraad – in vaste roosters worden ingedeeld. Voor de verscheidene categorieën werknemers in een onderneming kunnen verschillende roosters worden vastgesteld. De roosters gelden voor een tijdsduur van tenminste 6 maanden. Bij een halfjaarlijkse herziening zal opnieuw invoeren, respectievelijk uitbreiden of inkrimpen van schema's steeds kunnen plaatshebben.
3. De tewerkstelling in het weekend (met uitzondering van de klosverplichting) en op feestdagen zal op basis van vrijwilligheid plaatsvinden.
4. Arbeid op feestdagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid. De feestdag gaat in te 18.00 uur voorafgaand aan de feestdag. Met betrekking tot de tewerkstelling zijn voor het controlepersoneel de afspraken van toepassing welke in het bedrijf waar controlewerkzaamheden worden uitgevoerd van toepassing zijn.

Arbeid op feestdagen en in de weekenden heeft voor de werkers in volcontinuïdient een verplicht karakter. Tewerkstelling op feestdagen zal volgens een daartoe opgesteld rooster plaatsvinden,

waarbij waarborging van de continuïteit der werkzaamheden een vereiste is.

5. Van alle overwerk (met uitzondering van de kloszaterdag) kan het loondeel tot maximaal 1 dag per maand in tijd-voor-tijd (door de werkgever aan te wijzen) worden toegekend. Het toeslagdeel wordt te allen tijde uitbetaald. Met betrekking tot dit aanwijzen gelden de volgende bepalingen:
- aanwijzen voor tijd-voor-tijd in de dagdienst bij einde dagdienst voorafgaande dag;
  - aanwijzen voor tijd-voor-tijd in de avonddienst uiterlijk 11.00 uur van die dag;
  - aanwijzen voor tijd-voor-tijd in de nachtdienst kan uitsluitend voorafgaand aan- en/of aansluitend aan een weekend geschieden.

De werknemer kan op basis van vrijwilligheid ook het loondeel van meerder overwerk in tijd-voor-tijd opnemen (1 dag tijd-voor-tijd is 7  $\frac{3}{4}$  uur).

Een in een kwartaal opgebouwd tegoed aan tijd-voor-tijd dient uiterlijk aan het eind van het daaropvolgende kwartaal te zijn aangewezen, anders wordt het afgerekend. De werknemer kan er in dat geval voor kiezen dit te laten uitbetalen of voor zijn levensloopregeling in te zetten.

Met inachtneming van het vorenstaande kunnen volledige, vrijwillig gewerkte diensten buiten de arbeidsweek gelegen tussen zaterdag 07.30 uur en maandag 07.30 uur en op in de arbeidsweek vallende feestdagen, in overleg met de bedrijfsleiding in tijd-voor-tijd worden opgenomen.

Het toeslagdeel zal steeds worden betaald (zie hiervoor artikel B 20 laatste kolom). De tijd waarover is gewerkt, dient binnen een periode van 13 weken, in een week waarin gedurende de dagdienst is gewerkt, te worden opgenomen, anders vindt betaling plaats.

### **Artikel B 11: Voorbereidend werk**

- a. Voorbereidend werk waarvoor geen betaling is verschuldigd.
- b. Elke werknemer, uitgezonderd de toezichthouders, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich bevindt. Voor de duur hiervan zal worden uitgegaan van maximaal  $\frac{1}{4}$  uur vóór en  $\frac{1}{4}$  uur ná de officiële begin- en eindtijden van het bedrijf waarbij tewerkstelling heeft plaatsgevonden.

Voor de toezichthouders geldt, dat deze verlenging uitsluitend beperkt zal blijven tot de tijd, nodig voor het werkelijke voorbereidende werk en voor de met het werk verband houdende werkzaamheden na afloop daarvan.

Voorbereidend werk waarvoor betaling is verschuldigd

Ingeval de voorbereiding c.q. afsluiting der werkzaamheden extra werk met zich meebrengt, is betaling verschuldigd gebaseerd op 0,59 % van het basismaandsalaris per uur en af te rekenen per half uur. Deze extra werkzaamheden kunnen geheel of gedeeltelijk vóór of ná de arbeidstijd plaatsvinden.

Alle andere verlenging is overwerk in de zin van artikel B 19.

**Artikel B 12: Verlenging van de arbeidsduur (overwerk), waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is**

De leiding der onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per taak met ten hoogst 1½ uur te verlengen, indien binnen die tijd afwerken mogelijk is.

Afwerken kan uitsluitend geschieden bij het einde van de middag-, avond- of nachttaken, onverschillig of één dan wel twee taken is gewerkt.

Verlenging na de normale arbeidstijd kan alleen op hetzelfde werkobject geschieden en dient 1 ½ uur voor het einde van de werktijd te worden aangezegd. Bij aanzegging tot afwerken is, wanneer niet anders is medegedeeld, sprake van een afwerkduur van 1 ½ uur met dienovereenkomstige betaling. Aanzegging tot afwerken voor de duur van 1 of 1 ½ uur, met dienovereenkomstige betaling, is mogelijk. Met persoonlijke omstandigheden van de werknemer zal eventueel rekening worden gehouden.

Algemeen:

Verlenging en verkorting binnen een dienst is mogelijk overeenkomstig de CAO die geldt voor het vaste personeel van het bedrijf waarbij controlepersoneel is tewerkgesteld.

**Hoofdstuk II: Salarissen en toeslagen**

**Artikel B 13: Salarissen algemeen**

De hierna aangegeven salarissen zijn bindend, tenzij anders is aangegeven. Onder bewijs en certificaat wordt verstaan, dat bedoelde werknemer de vereiste opleiding heeft genoten en het bewijs respectievelijk voorgeschreven certificaat van vakbekwaamheid heeft behaald.

De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging krijgt de mogelijkheid de bedrijfsleiding te adviseren personeel in een hogere salarisgroep aan te stellen, wanneer na een periode van vijf jaar blijkt, dat het behalen van een certificaat voor een werknemer om gemotiveerde reden niet haalbaar is. Dit tast de bestaande opleidingscriteria niet aan.

Wanneer de meerderheid van de werknemers van het bedrijf daarvoor kiest, bestaat de mogelijkheid de basismaandsalarissen met 2% te verlagen en in ruil hiervoor 5 onvervreembare roostervrije dagen op jaarbasis toe te kennen. Deze dagen kunnen worden opgenomen in onderling overleg (conform de snipperdagen – systematiek).

**Artikel B 14: Salarissen voor werknemers jonger dan 21 jaar**

In principe gelden bij aanname dezelfde opleidings-, beoordelings-, en selectiecriteria als die welke gehanteerd worden voor de functie- en salarislijst, met dien verstande dat het aanvangsbasisalaris op een leeftijd van 18 jaar 60%, van 18½ jaar 67½%, van 19 jaar 75%, van 19½ jaar 82½%, van 20 jaar 90% en van 20½ jaar 95% zal bedragen van het basismaandsalaris, dat toegekend zou worden, indien de betrokkenen bij aanstelling 21 jaar of ouder zou zijn geweest.

Voor de reeds in vaste dienst zijnde werknemers geldt, dat met ingang van de maand waarin een hogere leeftijd wordt bereikt, het basismaandsalaris dienovereenkomstig wordt verhoogd.

### **Artikel B 15: Functiegroepen en salarisschalen**

1. De functies der werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.
3. Daar waar een werknemer hoger is ingedeeld en dientengevolge een hogere betaling ontvangt dan ingevolge deze arbeidsvoorwaardenregeling gerechtvaardigd zou zijn, zal deze indeling c.q. betaling gehandhaafd blijven.

### **Artikel B 16: Toeslagen**

Ter verkrijging van het schemamaandsalaris is voor arbeid in de in artikel B 1 genoemde werkschema's uitgegaan van de navolgende toeslagen op het basismaandsalaris:

- dagdienst 0% (maandag tot en met vrijdag);
- avonddienst 26,3% (maandag tot en met vrijdag);
- nachtdienst 35,6% (maandag tot en met vrijdag).

Afgeleid van het vorenstaande bedraagt de ploegentoeslag bij:

- tewerkstelling in de 2-dag-/ 1 avonddienst, 8,77% ploegentoeslag (excl. zaterdag);
- tewerkstelling in een tweeploegendienst, 13,2% van het basismaandsalaris (exclusief zaterdag);
- tewerkstelling in een drieploegendienst of semi-continudienst, 20,64% van het basismaandsalaris (exclusief zaterdag);
- tewerkstelling in een vijfploegendienst of volcontinudienst, 28,28% van het basismaandsalaris.

Bij een zogenaamde klosverplichting gelden bovendien de navolgende vaste percentages (uitgaande van tewerkstelling op de zaterdag - dagdienst):

- cyclus 1x per 4 weken: 5 %;
- cyclus 1x per 3 weken: 6,66 %;

In deze toeslagen is het loondeel van de zaterdagen (4,6 % per zaterdag) verwerkt.

Bij verschuiving van de zaterdag van de dagdienst naar de avonddienst is de volgende betaling verschuldigd:

1a	Zaterdag eerste avondtaak	1,76 %;
1b	Zaterdag tweede avondtaak	1,77 %;
1	Zaterdag avondtaak	3,53 %.

### **Artikel B 17: Afbouwregeling in geval van cycluswijziging of salarisvermindering**

Werknemers waarvoor, anders dan op eigen verzoek (medisch voorschrift wordt niet als zodanig aangemerkt):

1. sprake is van tewerkstelling in een lager gehonoreerde functie en/of;
2. het schema wordt gewijzigd in een schema dat met een lagere toeslag wordt beloond, ontvangen:
  - a. indien zij drie maanden of korter volgens die functiecombinatie en/of dat schema hebben gewerkt het gewijzigde schemamaandsalaris met ingang van de maand volgend op die waarin de wijziging plaats vond.

- b. indien zij langer dan drie maanden maar korter dan een half jaar volgens die functiecombinatie en/of dat schema hebben gewerkt, het oorspronkelijke schemamaandsalaris gedurende de lopende en de volgende maand.
- c. indien zij langer dan een half jaar volgens die functiecombinatie en/of dat schema hebben gewerkt, het oorspronkelijke schemamaandsalaris gedurende de lopende en de volgende maand, plus gedurende de daaropvolgende twee maanden 80%, twee maanden 60%, één maand 40% en één maand 20% van het verschil tussen het oude en het nieuwe schemamaandsalaris.
- d. voor werknemers van 55 jaar en ouder die, anders dan op eigen verzoek, worden tewerkgesteld in een werkschema met een lager schema- of ploegendienstpercentage, wordt het oorspronkelijke schema-/ploegenpercentage niet gewijzigd.

### **Artikel B 18: Betaling van overwerk**

Onder overwerk, zoals bedoeld in artikel B 11 en B 12, te verstaan arbeid direct aansluitend op of voorafgaand aan een dienst.

Per gewerkt uur is een percentage van het basismaandsalaris verschuldigd volgens onderstaande regeling.

	% van het basismaandsalaris
a) Overwerk aansluitend op of voorafgaand aan een dienst (takencombinatie) binnen de arbeidsweek.	
• voor of na de dagdienst	0,77% per uur
• voor of na de avond- of nachtdienst	1,04% per uur
b) Overwerk aansluitend op of voorafgaand aan een dienst buiten de arbeidsweek en op feestdagen.	
voor of na de zaterdagdagdienst	1,13% per uur
voor of na de dagdienst op zondag of feestdag	1,36% per uur
voor of na de avond- of nachtdienst op zaterdag, zondag of feestdag	1,63% per uur

Voor de berekening van overwerk, bedoeld in artikel B 12, kan de tijd vóór de aanvang en na de afloop der takencombinatie of dienst worden samengevoegd; af te rekenen per half uur.

Indien korter dan 1 uur is gewerkt, is betaling van 1 uur verschuldigd.

### **Artikel B 19: Betaling diensten buiten de arbeidsweek en op feestdagen**

#### a. Algemeen

In geval van tewerkstelling buiten de arbeidsweek en op feestdagen is onafhankelijk van de bestelde tijd steeds een minimumbetaling van één dienst (takencombinatie) verschuldigd.

In afwijking van het bovenstaande is bij bestelling c.q. tewerkstelling voor één halve dienst betaling voor één halve dienst verschuldigd in de volgende gevallen:

1. zaterdagochtendtaak, voor zover geen sprake is van de klosverplichting (zie ook lid b).
2. zondag of feestdag      dagtaak;  
    idem                      middagtaak;  
    idem                      avondtaak.

In geval van besteld én tewerkgesteld is de betaling verschuldigd, zoals in de navolgende tabel is aangegeven in de eerste kolom "besteld én tewerkgesteld". In geval van besteld doch niet

tewerkgesteld is een betaling verschuldigd, zoals aangegeven in de tweede kolom "besteld doch niet tewerkgesteld".

b. Betaling voor wachten

Voor de werknemer, die voor arbeid buiten de arbeidsweek of op een feestdag besteld is en op de plaats waar hij voor werk besteld is, heeft moeten wachten, geldt de volgende betalingsregeling. Wanneer in de eerste halve dienst moet worden gewacht, is hierover de vergoeding verschuldigd conform de eerste kolom. Ingeval ook in de tweede taak (halve dienst) moet worden gewacht, dan is de betaling volgens de eerste kolom eveneens van toepassing.

Wordt op de werknemer voor de tweede taak (halve dienst) geen beroep gedaan, dan is hierover de vergoeding volgens de tweede kolom verschuldigd. Bij de toepassing van deze regeling wordt aangenomen, dat de werknemer voor 2 taken (een gehele dienst) is besteld, tenzij bij bestelling uitdrukkelijk anders is medegedeeld.

c. Betaling voor overwerk

In geval van overwerk buiten de arbeidsweek of op een feestdag is de betaling verschuldigd als in Artikel B 19 lid b. is aangegeven.

Overwerk is slechts mogelijk na 2 taken (een volledig gewerkte dienst). Wordt het werk na één taak (één halve dienst) voortgezet, dan is betaling over de gehele takencombinatie verschuldigd.

d. Betaling van arbeid op een feestdag

In geval sprake is van een in de arbeidsweek vallende feestdag, dan dient de betaling voor de zondag te worden gebezigd, zoals in de navolgende tabel onder 4, 5 en 6 is weergegeven.

e. Betaling toeslagdeel bij tijd-voor-tijd

In geval gebruik wordt gemaakt van de tijd-voor-tijd-regeling (zie artikel B 10), dan bedraagt het uit te betalen toeslagdeel, eveneens uit te drukken in een percentage van het basismaandsalaris, datgene wat onderstaand in de 3<sup>e</sup> kolom is aangegeven (kolom 3 = kolom 1 minus de betaling in dagdienst 4,6 % van het basismaandsalaris).

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

Tewerkstelling	Besteld én tewerkgesteld	Besteld doch niet tewerkgesteld	% van het basismaandsalaris Toeslagdeel bij tijd-voor-tijd
1a Zaterdagochtendaak	4,04	2,52	
1b Zaterdagmiddagtaak	3,32	2,08	
1 Zaterdagdagdienst	7,36	4,6	2,76 (7,36 – 4,6)
2a Zaterdag 1 <sup>e</sup> avondtaak	5,8	3,28	
2b Zaterdag 2 <sup>e</sup> avondtaak	5,09	3,01	
2 Zaterdag avonddienst	10,89	6,29	6,29 (10,89 – 4,6)
3a Zaterdag 1 <sup>e</sup> nachttaak	6,18	3,66	
3b Zaterdag 2 <sup>e</sup> nachttaak	5,09	3,01	
3 Zaterdag nachtdienst	11,27	6,67	6,67 (11,27 – 4,6)
4a Zon-/feestdag ochtendaak	5,04	2,52	
4b Zon-/feestdag middagtaak	4,16	2,08	
4 Zon-/feestdag dagdienst	9,2	4,6	4,6 (9,2 – 4,6)
5a Zon-/feestdag 1 <sup>e</sup> avondtaak	5,8	3,28	
5b Zon-/feestdag 2 <sup>e</sup> avondtaak	5,09	3,01	
5 Zon-/feestdag avonddienst	10,89	6,29	6,29 (10,89 – 4,6)
6a Zon-/feestdag 1 <sup>e</sup> nachttaak	6,18	3,66	
6b Zon-/feestdag 2 nachttaak	5,09	3,01	
6 Zon-/feestdag nachtdienst	11,27	6,67	6,67 (11,27– 4,6)

Voor werknemers in de vol – continudienst is de betaling voor extra gewerkte diensten (dus buiten hun rooster) van maandag tot en met vrijdag: 7,44 % van het basismaandsalaris per dienst (7,75 uren van 0,96 % BMS).

**Artikel B 20: Vergoeding voor beschikbaarstelling, op basis van vrijwilligheid, in het weekend**

Werknemers, die uiterlijk op vrijdag de aanzegging krijgen zich beschikbaar te houden voor arbeid na 16.00 uur op zaterdag, dienen op een aan te geven tijdstip op zaterdag tussen 11.00 en 13.00 uur telefonisch instructies te vragen. Worden zij niet tewerkgesteld, dan is aan de vrijwilligers een vergoeding verschuldigd van 0,9% van het basismaandsalaris. De vergoeding is eveneens verschuldigd wanneer dergelijke werknemers worden besteld voor werk in één der taken of takencombinaties tussen zaterdagavond 16.30 uur en maandagochtend 06.45 uur.

Voor degenen, die volgens rooster tot arbeid op zaterdag gehouden zijn, geldt de beloning zoals in artikel B14 en B16 is geregeld.

**Artikel B 21: Inhouding bij verzuim**

- a. Verzuim voor eigen rekening bij een gedeelte van 1 dag.  
Per in te houden uur 0,59 % van het basismaandsalaris.
- b. Verzuim voor eigen rekening bij 1 of meer hele dagen.  
Per in te houden dag: 1 : 21<sup>3</sup>/<sub>4</sub> van het schemamaandsalaris, met dien verstande dat bij een volle kalendermaand afwezigheid geen betaling plaatsvindt.



### **Artikel B 22: Arbeid op stroom en tewerkstelling bij IGMA**

Bij arbeid op stroom zullen de werknemers een kwartier vóór aanvang van de arbeidstijd op de plaats van het vertrek aanwezig dienen te zijn; zij zullen een kwartier ná het einde van de werktijd weer op de wal worden afgezet.

Bij overschrijding zal voor de extra tijd een vergoeding worden toegekend, te baseren op 0,59 % van het basismaandsalaris per uur en af te rekenen per half uur.

Bij arbeid bij IGMA (Amsterdam) dienen de werknemers drie kwartier voor aanvang van de normale arbeidstijd aanwezig te zijn. Aanvang en einde van de dienst worden dus met een half uur naar voren geschoven.

### **Artikel B 23: Vuilwerktoeslagen / verhoogde taaklonen**

1. Ingeval sprake is van tewerkstelling in het machinaal bedrijf wordt per dienst een vuilwerktoeslag toegekend ter hoogte van  $1/21,75 \times 10\% = 0,46\%$  van het basismaandsalaris.
2. Bij het verwerken van de in bijlage III genoemde artikelen is boven het loon als extra vergoeding verschuldigd:

ENKEL VERHOOGD TAAKLOON: € 4,16 PER TAAK (per 01-01-2013)

DUBBEL VERHOOGD TAAKLOON: € 8,32 PER TAAK (per 01-01-2013)

Deze vergoeding wordt alleen toegekend, indien in de genoemde artikelen tenminste één uur arbeid is verricht; geeft de aard van het werk daartoe aanleiding, dan kan deze vergoeding ook bij minder dan één uur arbeid worden toegekend.

Ingeval in een taak met daarop aansluitende verlenging in verhoogde taakloonartikelen is gewerkt, wordt – mits totaal langer dan 4 uur vuilwerk is verricht – de vergoeding voor twee taken betaald. Deze werkzaamheden zullen zoveel mogelijk door dezelfde ploeg(en) worden verricht.

In die gevallen, dat over een taak geen vergoeding verschuldigd is, doch tijdens de verlenging ervan gedurende meer dan één uur in de verhoogde taakloonartikelen wordt gewerkt, is genoemde vergoeding eveneens verschuldigd.

Scheeps-, aflaad- of ontvangstcontroleurs, die samenwerken met de ploegen welke de genoemde goederen verwerken, komen eveneens voor de vergoedingen in aanmerking, evenals toezichthouders, die hun werkzaamheden moeten verrichten in de ruimen van schepen, waarin genoemde goederen worden verwerkt; de controleur in de weegkamer van de elevator respectievelijk pneumaatinstallatie komt echter niet in aanmerking voor de vergoedingen.

Indien de verpakking van de hierna genoemde artikelen zodanig is, dat de werknemer – naar het oordeel van de contracterende partijen – geen schade van het desbetreffende artikel ondervindt, komt de daarvoor aangegeven vergoeding te vervallen.

Voor niet in deze regeling genoemde artikelen en in geval van schadeladingen, kan – wanneer naar het oordeel van contracterende partijen daartoe aanleiding bestaat – in algemeen overleg eveneens een vergoeding worden toegekend. Door andere gedane toezeggingen gelden niet.

#### Tewerkstelling in dubbel verhoogd taakloon

Als er sprake is van tewerkstelling in artikelen, waarvoor de regeling geldt van dubbel verhoogd taakloon, dan wordt dit daags van te voren aan te betrokken werknemers medegedeeld. Het achterwege blijven van een dergelijke mededeling kan, ongeacht de oorzaken, voor betrokkenen geen reden zijn de bedongen arbeid niet te verrichten. In geval van een achteraf niet juist gebleken mededeling bestaat er geen recht op deze vergoeding.

#### Allergie

Werknemers, die in het bezit zijn van een desbetreffende medische verklaring van een Arbo - dienst behoeven niet te werken in artikelen waarvoor zij allergisch zijn (o.a. castorpitten).

#### Toezichthouders

Toezichthouders, die hun werkzaamheden moeten verrichten in scheepsruimen waarin goederen worden verwerkt, waarvoor volgens bijlage III een vergoeding voor verhoogd taakloon is verschuldigd, zullen eveneens voor deze vergoeding in aanmerking komen, tenzij blijkt dat zij hiervan geen schade ondervinden.

Indien naar het oordeel van de bedrijfsleiding in bijzondere gevallen een toezichthouder daadwerkelijk vuil wordt bij het verwerken van artikelen, waarvan havenwerkers verhoogd taakloon, ontvangen, dan zal hem enkel verhoogd taakloon worden toegekend.

3. Indien de aard van de te verrichten controlewerkzaamheden voor de controleur geen ongerief tot gevolg heeft is geen vuilwerktoeslag verschuldigd.
4. Tijdens de looptijd van de CAO zal in een werkgroep worden onderzocht of voor het zogenaamde verhoogd taakloon een andere regeling kan worden getroffen.

### **Artikel B 24: Koudegeld**

Bij arbeid in vriesruimten en vriescellen is als "koudegeld" een toeslag van € 0,57 per uur (per 1-1-2013) verschuldigd. Bovendien dient van deze tewerkstelling tevoren aan de werknemers mededeling te worden gedaan.

Bij het bestellen van werknemers voor dergelijk werk zal de nodige zorgvuldigheid in acht worden genomen.

Voor werknemers, die voor deze arbeid zijn besteld, doch daarin door omstandigheden niet worden tewerkgesteld, zal het beschikbaar stellen van kleed- en opbergruimte in het bedrijf worden bevorderd.

## **Hoofdstuk III: Overige specifieke artikelen**

### **Artikel B 25: Senioren Fit Regeling**

Met het oog op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers zijn partijen een cao wijziging overeengekomen die er toe leidt dat men korter gaat werken (80 %) in de 5 jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd dit onder handhaving van salaris en pensioenopbouw. In bijlage IV bij deze cao is deze aanpassing van de cao nader uitgewerkt en weergegeven.

Gecombineerd met de Senioren Fit Regeling van Stivu betekent dit in de laatste 2 jaar van deze 5-jaars periode dat de werktijd tot 60 % wordt verkort, het salaris wordt dan 95 % en de pensioenopbouw blijft 100 %.

Uitgaande van roostermatigheid v.w.b. de indeling van de vrije dagen, zijn partijen akkoord met

flexibiliteit in de toepassing daarvan.

Voor nadere toelichting op deze regeling: zie eveneens bijlage IV.

In de cao is tijdens de looptijd (na het tot stand brengen van de aanvullende regeling door SVBPVH) de mogelijkheid (op vrijwillige basis dus) opgenomen om deel te nemen aan de SVBPVH senioren fit regeling (eveneens voor de geboortejaren 1950-1959 en voor zover volgens de bepalingen van SVBPVH hiervoor in aanmerking komend). Voornoemde periode van 2 jaar 60%/95%/100% wordt daardoor verlengd naar 2,25 jaar op basis van 60%/100%/100%. Deze regeling wordt in de controlesector alleen in combinatie met voornoemde STIVU regeling toegepast.

Hetgeen omtrent de SFT regeling van Stivu en de SFT regeling van SVBPVH in de vigerende reglementen is vastgelegd, is bepalend.

### **Artikel B 26: Regeling studiekosten**

- a. Kosten van studie welke plaatsvindt in opdracht- of op advies van het bedrijf, komen volledig voor rekening van het bedrijf.
- b. In alle overige gevallen wordt alleen een vergoeding verstrekt indien:
  1. én de studie in het belang van het bedrijf kan zijn, te bepalen door het bedrijf;
  2. én voor de aanvang van deze studie hierover overleg met het bedrijf heeft plaatsgevonden.

De vergoeding is gelijk als onder a. met een recht van terugvordering van de gehele vergoeding, indien het dienstverband binnen twee jaar na afloop van de studie wordt beëindigd.

- c. Indien de studie niet onder a. of b. te rangschikken is, doch in het belang kan zijn van de loopbaan van betrokkene in de onderneming, bestaat toch, ter stimulering, een mogelijkheid tot vergoeding van de kosten tot maximaal 50%. Vóór de aanvang van de studie dient de vergoeding te worden aangevraagd.

De beslissing over de toekenning van de vergoeding zal eveneens voor de aanvang van de studie worden genomen.

Het al dan niet toekennen van een vergoeding en de hoogte van de vergoeding zijn ter beoordeling van het bedrijf.

### **Artikel B 27: Verstrekkingen**

Op jaarbasis wordt aan de werknemers verstrekt: twee paar werkhandschoenen, twee stofjassen eventueel overalls, tegen de helft van de prijs twee paar veiligheidsschoenen en regenkleding. De verstrekkingen blijven achterwege, wanneer van het dragen van werkkleding c.q. schoeisel geen gebruik wordt gemaakt. Voor zover in ondernemingen gunstiger regelingen zijn getroffen blijven deze gehandhaafd.

### **Artikel B 28: Aanvulling vakantieregeling**

Conform de snipperdagensystematiek kan de werknemer vrijaf vragen op de "klos" zaterdag; indien de werkgever vrijaf toestaat, wordt een vakantiedag van het tegoed van de werknemer afgeschreven. De basisbetaling voor de zaterdag is immers gebaseerd op 4,6 % van het basismaandsalaris per zaterdag, terwijl de waarde van een vakantiedag 4,5 % van het basismaandsalaris bedraagt.



## Bijlage I

behorende bij de sector-CAO Controlebedrijven in het havengebied van Rotterdam.

### ***Functie-indeling controlepersoneel buitendienst afluad- en ontvangst- controlebedrijven***

---

Omschrijving	Salarisgroep 21 jaar en ouder
Personeel, dat in dienst treedt zonder enige controle-ervaring	Groep I a
Na 1 jaar praktijk	Groep I b
Na 2 jaar praktijk	Groep I c
Na 3 jaar praktijk	Groep I d
Na 4 jaar praktijk	Groep I e
Na 5 jaar praktijk	Groep I f
Na 6 jaar praktijk	Groep I g
<hr/>	
Controleurs:	
Na 2 jaar praktijk (met certificaat controleur)	Groep II c
Na 3 jaar praktijk (met certificaat controleur)	Groep II d
Na 4 jaar praktijk (met certificaat controleur)	Groep II e
Na 5 jaar praktijk (met certificaat controleur)	Groep II f
Na 6 jaar praktijk (met certificaat controleur)	Groep II g
<p>Doorstroming naar de groepen III en verder vindt in principe niet eerder plaats dan na het hebben opgedaan van 6 jaar ervaring als controleur (zoals vermeld in de groepen I en II hierboven) in combinatie met de daarbij behorende certificaten.</p>	
<hr/>	
Controleurs, die behalve het certificaat in het bezit zijn van één van onderstaande certificaten:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• graancontroleur met inbegrip van bemonsteren en verzegelen,</li></ul>	Groep III a
<ul style="list-style-type: none"><li>• ijker met inbegrip van bemonsteren en verzegelen,</li></ul>	Groep III a
<ul style="list-style-type: none"><li>• oliecontroleur met inbegrip van bemonsteren en verzegelen.</li></ul>	Groep III a
Idem, 1 jaar na het behalen van het tweede certificaat, ter beoordeling door de leiding van het bedrijf.	Groep III c

---

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

---

Controleurs, die behalve het certificaat in het bezit zijn van twee onder salarisgroep III genoemde certificaten Groep IV a

Idem, 1 jaar na het behalen van het derde certificaat ter beoordeling door de leiding van het bedrijf Groep IV b

Allround controleurs, die behalve het certificaat Controleur in het bezit zijn van de drie onder salarisgroep III genoemde certificaten Groep IV c

of

Controleurs, die behalve het certificaat Controleur in het bezit zijn van twee onder salarisgroep III genoemde certificaten, ter beoordeling door de leiding van het bedrijf.

Idem, 1 jaar na het behalen van het vierde certificaat ter beoordeling door de leiding van het bedrijf. Groep IV d

---

Functionarissen, die met inachtneming van het voorgaande tevens in het bezit zijn van het certificaat Gevaarlijke Stoffen en het certificaat Opleiding lager kader. Groep IV e

Functionarissen, die behalve specialistische controlewerkzaamheden in voorkomende gevallen een kleine groep controleurs begeleiden en die zelfstandig alle voorkomende controleopdracht met daaraan verbonden werkzaamheden kunnen uitvoeren. Groep IV f

Idem, na 1 jaar ter beoordeling door de leiding van het bedrijf. Groep IV g

---

Functionarissen, die met inachtneming van het voorgaande verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de controlewerkzaamheden in een deel van het havengebied en die in voorkomende gevallen controleopdrachten met daaraan verbonden werkzaamheden uitvoeren. Groep V a

Idem, ter beoordeling door de leiding van het bedrijf. Groep V b

Idem. Groep V c

---

Controleurs die in het bedrijf, waarin zij werkzaam zijn, voor alle voorkomende werkzaamheden worden ingezet en derhalve als allround controleur kunnen worden aangemerkt, komen, ter beoordeling door de leiding van het bedrijf, eveneens voor loonklasse IV a tot en met IV d in aanmerking.

## **Bijlage II**

behorende bij de sector-CAO Controlebedrijven in het havengebied van Rotterdam.

### **Overzicht maandsalarissen buitendienstpersoneel in dienst van de Controlebedrijven**

Van toepassing voor het personeel van die Controlebedrijven waar op basis van het onderhandelingsresultaat voor de CAO 1-1-1983 tot en met 31-3-1985 2% is ingeleverd voor 5 vrije dagen per jaar

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

Met inlevering voor ADV

<b>Per 1-1-2013 (inclusief een verhoging van 1,98%)</b>				
<i>Basis Maandsalaris</i>	<i>Dagdienst</i>	<i>2- ploegendienst</i>	<i>3- ploegendienst</i>	<i>5- ploegendienst</i>
<i>(ma t/m vr)</i>	<i>(ma t/m vr)</i>	<i>(ma t/m vr)</i>	<i>(ma t/m vr)</i>	<i>(ma t/m vr)</i>
<i>38,75 uur</i>	<i>0%</i>	<i>13,20%</i>	<i>20,64%</i>	<i>28,28%</i>
1.868,96	1.869	2.116	2.255	2.398
1.976,81	1.977	2.238	2.385	2.536
2.092,25	2.092	2.368	2.524	2.684
2.214,44	2.214	2.507	2.672	2.841
2.343,72	2.344	2.653	2.827	3.007
2.480,60	2.481	2.808	2.993	3.182
2.625,45	2.625	2.972	3.167	3.368
2.738,98	2.739	3.101	3.304	3.514
2.941,03	2.941	3.329	3.548	3.773
2.975,54	2.976	3.368	3.590	3.817
3.010,04	3.010	3.407	3.631	3.861
3.054,75	3.055	3.458	3.685	3.919
3.099,39	3.099	3.509	3.739	3.976
3.180,60	3.181	3.600	3.837	4.080
3.247,61	3.248	3.676	3.918	4.166
3.306,51	3.307	3.743	3.989	4.242
3.367,42	3.367	3.812	4.062	4.320
3.422,24	3.422	3.874	4.129	4.390
3.479,10	3.479	3.938	4.197	4.463
3.600,94	3.601	4.076	4.344	4.619
3.714,62	3.715	4.205	4.481	4.765



Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

**Per 1-1-2014 (inclusief een verhoging van 0,9%)**

<i>Basis Maandsalaris</i>	<i>Dagdienst</i>	<i>2-ploegendienst</i>	<i>3-ploegendienst</i>	<i>5-ploegendienst</i>
<i>(ma t/m vr) 38,75 uur</i>	<i>(ma t/m vr) 0%</i>	<i>(ma t/m vr) 13,20%</i>	<i>(ma t/m vr) 20,64%</i>	<i>(ma t/m vr) 28,28%</i>
1.846,88	1.847	2.091	2.228	2.369
1.954,71	1.955	2.213	2.358	2.508
2.068,85	2.069	2.342	2.496	2.654
2.189,66	2.190	2.479	2.642	2.809
2.317,51	2.318	2.623	2.796	2.973
2.452,86	2.453	2.777	2.959	3.147
2.596,16	2.596	2.939	3.132	3.330
2.747,70	2.748	3.110	3.315	3.525
2.908,12	2.908	3.292	3.508	3.731
2.942,27	2.942	3.331	3.550	3.774
2.976,42	2.976	3.369	3.591	3.818
3.020,58	3.021	3.419	3.644	3.875
3.064,75	3.065	3.469	3.697	3.931
3.145,05	3.145	3.560	3.794	4.034
3.211,29	3.211	3.635	3.874	4.119
3.269,52	3.270	3.701	3.944	4.194
3.329,75	3.330	3.769	4.017	4.271
3.384,00	3.384	3.831	4.082	4.341
3.440,23	3.440	3.894	4.150	4.413
3.560,69	3.561	4.031	4.296	4.568
3.673,11	3.673	4.158	4.431	4.712

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

Zonder inlevering voor ADV

<b>Per 1-1-2013 (inclusief een verhoging van 1,98%)</b>				
<i>Basis Maandsalaris</i>	<i>Dagdienst</i>	<i>2- ploegendienst</i>	<i>3- ploegendienst</i>	<i>5- ploegendienst</i>
<i>(ma t/m vr)</i>	<i>(ma t/m vr)</i>	<i>(ma t/m vr)</i>	<i>(ma t/m vr)</i>	<i>(ma t/m vr)</i>
<i>38,75 uur</i>	<i>0%</i>	<i>13,20%</i>	<i>20,64%</i>	<i>28,28%</i>
1.868,96	1.869	2.116	2.255	2.398
1.976,81	1.977	2.238	2.385	2.536
2.092,25	2.092	2.368	2.524	2.684
2.214,44	2.214	2.507	2.672	2.841
2.343,72	2.344	2.653	2.827	3.007
2.480,60	2.481	2.808	2.993	3.182
2.625,45	2.625	2.972	3.167	3.368
2.738,98	2.739	3.101	3.304	3.514
2.941,03	2.941	3.329	3.548	3.773
2.975,54	2.976	3.368	3.590	3.817
3.010,04	3.010	3.407	3.631	3.861
3.054,75	3.055	3.458	3.685	3.919
3.099,39	3.099	3.509	3.739	3.976
3.180,60	3.181	3.600	3.837	4.080
3.247,61	3.248	3.676	3.918	4.166
3.306,51	3.307	3.743	3.989	4.242
3.367,42	3.367	3.812	4.062	4.320
3.422,24	3.422	3.874	4.129	4.390
3.479,10	3.479	3.938	4.197	4.463
3.600,94	3.601	4.076	4.344	4.619
3.714,62	3.715	4.205	4.481	4.765

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

---

**Per 1-1-2014 (inclusief een verhoging van 0,9%)**

<i>Basis</i>	<i>Dagdienst</i>	<i>2-ploegendienst</i>	<i>3-ploegendienst</i>	<i>5-ploegendienst</i>
<i>Maandsalaris</i>				
<i>(ma t/m vr)</i>	<i>(ma t/m vr)</i>	<i>(ma t/m vr)</i>	<i>(ma t/m vr)</i>	<i>(ma t/m vr)</i>
<i>38,75 uur</i>	<i>0%</i>	<i>13,20%</i>	<i>20,64%</i>	<i>28,28%</i>
1.885,78	1.886	2.135	2.275	2.419
1.994,60	1.995	2.258	2.406	2.559
2.111,08	2.111	2.390	2.547	2.708
2.234,37	2.234	2.529	2.696	2.866
2.364,81	2.365	2.677	2.853	3.034
2.502,93	2.503	2.833	3.020	3.211
2.649,08	2.649	2.999	3.196	3.398
2.763,63	2.764	3.128	3.334	3.545
2.967,50	2.968	3.359	3.580	3.807
3.002,32	3.002	3.399	3.622	3.851
3.037,13	3.037	3.438	3.664	3.896
3.082,24	3.082	3.489	3.718	3.954
3.127,28	3.127	3.540	3.773	4.012
3.209,23	3.209	3.633	3.872	4.117
3.276,84	3.277	3.709	3.953	4.204
3.336,27	3.336	3.777	4.025	4.280
3.397,73	3.398	3.846	4.099	4.359
3.453,04	3.453	3.909	4.166	4.430
3.510,41	3.510	3.974	4.235	4.503
3.633,35	3.633	4.113	4.383	4.661
3.748,05	3.748	4.243	4.522	4.808

De controleur tewerkgesteld als voorman controleur c.q. toezichthouder ontvangt een toeslag tot aan het functieniveau waarin betrokkene wordt tewerkgesteld, af te rekenen per dag/dienst.

Bij onvoldoende functioneren (blijkens een in het bedrijf van toepassing zijnde beoordelingssysteem) kan de werkgever er maximaal tweemaal toe overgaan een salarisstap een jaar later toe te kennen.

Voor werknemers die tot 1-1-2007 onder de controle – CAO Amsterdam vielen en waar de werkgever en de werknemer het niet eens worden over de indeling in de in deze CAO opgenomen functie- en salarisopbouw, blijft de functie- en salarisopbouw uit de “Amsterdam – CAO” van toepassing.

## Bijlage III

Enkel verhoogd taakloonartikelen

a) Bij arbeid in de artikelen:

aluminiumsulfaat (tenzij in gaaf fust)  
amaril (los gestort)  
banden (oude)  
bariet (in papieren zakken)  
beenderzwart  
bitumen (onverpakt)  
bleekpoeder (chloorkalk, in zakken)  
blikafval  
borax (in poedervorm, verpakt in jute zakken)  
cacaokoeken, -cakes, -schilfers en schroot  
calciumcarbonaat (in poedervorm, verpakt in papieren zakken)  
calciumchloriet (idem)  
celite  
cement (in zakken of vaten)  
cementzakken (gebruikte)  
ceramische grondstoffen (bentonite, chinaklei, pottenbakkersklei, e.d.)  
cokes  
damwanden (ijzeren, geteerd)  
divi-divi  
duigen (gebrande)  
erts (anders dan in zakken)  
ferro-mangaanerts  
filteraarde  
gaplekmeel  
garnalen (in balen)  
gember (in lekkende vaten)  
gips  
gortebloem  
heipalen  
hoorn (met vleesresten, los of in zakken)  
hout (gezaagd, niet gepaketteerd, stuwen in schip, wagon of op auto)  
huiden (droge)  
irakgerst (los gestort)  
kapzakken (bij balen t/m 80 kg)  
(alleen binnenboordploegen, die na ontvangen opdracht van een zogenaamde "tafel" af zakgoed op de schouders wegdragen<sup>6</sup>)  
keien  
kiezelfloer  
kinabast<sup>7</sup>  
kinabast (in poedervorm)  
kippenvoer  
klipvis (in bundels)

---

<sup>6</sup> Wanneer bij het kapzakken artikelen worden verwerkt, waarvoor verhoogd taakloon wordt toegekend, ontvangt de werknemer deze vergoeding boven die welke voor het kapzakken wordt gegeven. Deze vergoeding wordt ook gegeven voor het op de schouders wegdragen van bevroren of gekoeld vlees.

<sup>7</sup> Wanneer dit artikel echter in een betere verpakking aankomt, zal de toekenning ervan opnieuw worden gezien.

kokosdoppen (fijn gemalen, in jute zakken)  
kolen  
koperafval (onverpakt) met uitzondering van munitiehulzen  
kopergroen (in zakken)  
kopra (los gestort)  
kopra-koeken of -cake  
lithopone  
lommen (vuile, geen gedragen kleren)  
looistof (in poedervorm)  
magnesium (in zakken)  
magnesiumchloriet verpakt in papieren zakken  
magnesiumdioxide (in zakken)  
mangaanerts (in zakken)  
mijnstutten  
naftaline  
nikkel- en koperresidu (met olieresten)  
nori (in jute of papieren zakken)  
olie, vetten en vetzuren (in lekkende kisten, vaten of drums; uitsluitend voor werknemers werkzaam in ruim en lichter)  
palmolie (in lekkende vaten)  
papierhout  
potas (in zakken)  
puijsteen (gemalen)  
radiatoren (oude)  
rubber (onverpakt, indien gestuwd met toevoeging van losse talkpoeder of indien bestreken met afgevend antikleefmiddel)  
soda (in zakken)  
sodex (in zakken)  
stenen (los, met de hand te verwerken)  
stokvis  
suiker (ruwe)  
talkpoeder  
teer (in lekkende vaten)  
telefoonpalen (geschild)  
titaandioxide-, concentraat (in papieren zakken)  
titaandioxide (in papieren zakken)  
toonaarde (in poedervorm)  
traan (in lekkende kisten)  
tras (in zakken)  
verfstoffen (in poedervorm, anders dan in vaten of drums)  
vis (verse)  
visafval  
visgraten  
vleesmeel  
vuurklei  
wollastonite (veldspaat)  
ijzer (ijzerroest, slakken, giet-, half-, piek-, spijker- en sprotijzer uitsluitend voor schep- en raapwerk)  
zinkas  
zinkoxide (in doorstuivend fust)

zout (onverpakt)  
zwartsel  
zwavel (in blokken)

b) Alsmede de navolgende schilfers en schroten (expellers en extractions)

babacumeel, -schilfers  
cassavewortelen  
grondnotenkoekmeel, -schilfers, -schroot  
katoenzaadpittenmeel, -schilfers, -schroot  
kopraakoekmeel, -schilfers, -schroot  
lijnzaadkoekmeel, -schilfers, -schroot  
maïs (gehakte, hominy chop)  
maïskiemmeel  
maïsmeel  
maïsvoermeel  
maniokmeel  
maniokschilfers, -chips  
negerzaadschilfers  
palmpittenschroot  
raapzaakschilfers  
rijstvoermeel, -zemelen (ricebran)  
sesamkoekschilfers  
sojameel (in zakken)  
sojaschroot (sojabean screening)  
tapiocachips, -meel, -schilfers, -schroot, -wortelen  
zonnebloempittenmeel, -schilfers, -schroot

Dubbel verhoogd taakloonartikelen

ammoniumnitraat (onvermengd)  
asfalt (onverpakt)  
asfaltpoeder (in jute zakken)  
beenderen (voorzover niet gereinigd en/of niet stankvrij)  
bloed en bloedmeel (in doorstuvend fust)  
cacao (in bulk)  
caustic soda (in balen of lekkende drums)  
dwarsliggers (houten, geteerd of gecreosoteerd)  
gasroet  
gilsoniet (los of in beschadigd fust)  
glasscherven  
grafiet- en potlood (in poedervorm in zakken)  
hoefmeel  
hoornmeel  
hout pellets  
huiden (natte, in bundels)  
huiden (natte, losse vellen, al dan niet gevouwen, niet gebundeld)  
kapzakken (bij balen zwaarder dan 80 kg overeenkomstig het onder "enkel verhoogd taakloon"  
hieromtrent bepaalde)  
leer (gebrand)  
leermeel  
levermeel (in doorstuvend fust)

magnesiet (los)  
mangaanerts (gestort, indien gelost met bakken)  
mowrahmeel  
naftaline (ruwe, in slechte, gescheurde zakken)  
pek (onverpakt)<sup>8</sup>  
prikkeldraad (onverpakt)  
roet (in vaten of zakken)  
roodaarde (ijzeroxyderood)  
thomasslakkenmeel  
vetkanen  
visgratenmeel  
visguano  
vismeel  
vleeskoeken  
ijzer (oud) of schroot (uitsluitend voor raap- en schepwerk)  
zwavelpoeder (in zakken)

#### Derivaten

losgestort en bestemd voor de veevoerder industrie bij verwerking met machinale inrichtingen bruggen en kranen, elevatoren en pneumaten.

---

<sup>8</sup>

Dit product mag alleen worden verwerkt gedurende perioden dat de zon niet schijnt.

## Bijlage IV

### **Wijziging in de cao Verocog ingaande 1-1-2013.**

Betreffende minder werken in de 5 jaar voorafgaande aan de AOW – leeftijd, al dan niet in combinatie met de Senioren Fit regelingen van STIVU en SVBPVH.

Voor die werknemers, die 5 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd zitten, (niet werkzaam in de 5-ploegendienst; zie hieronder) is de navolgende regeling afgesproken; deze regeling komt in de plaats van een aantal andere nu bestaande regelingen / arbeidsvoorwaarden. Hieronder wordt op de verschillende aspecten nader ingegaan.

Regeling:

Van de 5 jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd gaat de werknemer in het eerste, tweede en het derde jaar 1 dag per week minder werken. In het vierde en het vijfde jaar blijft dit laatste (dat wil zeggen 1 dag per week minder werken) van toepassing, maar bij deelname aan de Senioren Fit Regeling (STIVU) in deze periode worden dit in het vierde en vijfde jaar in totaal 2 dagen per week minder werken.

Hierbij geldt dan het volgende:

- 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> jaar: 80 % werken, 100 % loon en 100 % pensioenopbouw en



Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers die controlewerkzaamheden uitoefenen  
in de Nederlandse Zeehavens  
looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

---

- 4<sup>e</sup> en 5<sup>e</sup> jaar: 80 % werken, 100 % loon en 100 % pensioenopbouw of bij deelname aan de Senioren Fit Regeling: 60 % werken, 95 % loon en 100 % pensioenopbouw.

De basisregeling in de controlesector (80/100/100) wordt dus omgezet in 60/95/100 op het moment dat de werknemer, 2 jaar voorgaande aan de door hem gekozen uittredingsdatum, van de Senioren Fit Regeling gebruik gaat maken.

Bij een combinatie van de 2 regelingen kan eerder met de 5 - jaars periode worden gestart maar niet eerder dan vanaf de 60-jarige leeftijd. Aan het eind van de 2 – jaars periode van deelname aan de STIVU regeling eindigt het dienstverband. In de praktijk kan de werknemer dan zijn pensioenuitkering “naar voren halen” en deze uitkering eerder in laten gaan dan bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

De dag(en) waarop in een week minder wordt gewerkt, wordt/worden na overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld.

Om het vorenstaande op een verantwoorde wijze te financieren geldt tenminste het volgende:

1. Het aantal vrij beschikbare wettelijke vakantiedagen wordt gesteld op 20 per kalenderjaar (gedeeltelijke kalenderjaren pro rata)
2. Voor deze regeling worden de navolgende arbeidsvoorwaarden aangewend / komen te vervallen:
  - a. De 6 resp. 7 bovenwettelijke vakantiedagen (artikel A 26); hierop bestaat voor de werknemer dus geen recht meer vanaf het moment van 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
  - b. De in artikel A 27 bedoelde 3 vakantiedagen wegens diensttijd en / of leeftijd; ook hierop bestaat voor de werknemer dus geen recht meer vanaf het moment van 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
  - c. De in artikel A 28 genoemde extra vrije dagen (tegen 90 % loon) bij de leeftijd van 61 tot en met 64 jaar (resp. 5, 10, 15 en 15 dagen); dit artikel wordt in zijn geheel uit de cao geschrapt.
  - d. De in artikel B 25 aangegeven maatregelen ter verlichting van werkzaamheden; dit artikel wordt dus in zijn geheel uit de cao geschrapt.
  - e. De 11 in artikel B 2 genoemde ADV - dagen; ook hierop bestaat voor de werknemer dus geen recht meer vanaf het moment van 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. In die bedrijven, waar is gekozen voor 5 extra ADV - dagen tegen inlevering van 2 % loon (of daar waar werknemers in een bedrijf de gelegenheid hebben gekregen daar individueel voor te kiezen), blijven deze 5 extra ADV - dagen van toepassing.
  - f. De feestdagen voor zo ver deze vallen van maandag tot en met vrijdag. In een week waarin een feestdag / feestdagen valt / vallen, wordt de vrije dag resp. worden de vrije dagen geacht te vallen op deze feestdagen.

De in artikel A 30 bedoelde dagen worden door de werknemers ingepland op de vrije dagen van deze regeling.

In de cao is tijdens de looptijd (na het tot stand brengen van de aanvullende regeling door SVBPVH per 1 september 2013) de mogelijkheid (op vrijwillige basis dus) opgenomen om deel te nemen aan de SVBPVH senioren fit regeling (eveneens voor de geboortejaren 1950-1959 en voor zover volgens de bepalingen van SVBPVH hiervoor in aanmerking komend). Deze regeling wordt in de controlesector alleen in combinatie met voornoemde STIVU regeling toegepast en behelst dan een periode van in totaal 2 jaar en 3 maanden op basis van (in combinatie met de 5 - jaars regeling) 60/100/100. Dus een verhoging van het 95 % loonniveau naar 100 % over de totale periode van 2,25

jaar. Deze 2,25 jaar betreffen de laatste 2,25 jaar van voornoemde 5 – jaars periode.

Het streven van sociale partners is er op gericht dat gebruikmaking van de STIVU en (eventueel) de SVBPVH regeling uiterlijk bij de 65 jarige leeftijd eindigt. In de periode van 2,75 jaar (2 jaar en 9 maanden), voorafgaand aan deelname aan de STIVU/SVBPVH regeling, krijgt de medewerker, ter stimulering van zijn/haar deelname aan de regeling, recht op in totaal 24 vakantiedagen op jaarbasis (nu 20). In de praktijk betekent dit dat over deze periode van 2,75 jaar in totaal 11 extra vakantiedagen worden toegekend. Mocht de potentiële deelnemer onverhoopt geen gebruik gaan maken van de STIVU en SVBPVH regeling, dan zullen deze 11 dagen met hem/haar worden verrekend.

Bij gebruikmaking van de SVBPVH regeling krijgt de werknemer (geboren 1950-1959) van SVBPVH een dienstjarenpremie, die kan oplopen tot een maximum bedrag van € 10.000,- netto. De precieze hoogte van de door SVBPVH te verstrekken dienstjarenpremie en de overige voorwaarden die hieraan zijn verbonden, zijn vastgelegd in het reglement van SVBPVH ter zake.

Naast het hiervoor gestelde zijn de door STIVU en door SVBPVH gestelde voorwaarden (van deelname) aan voornoemde regelingen onverkort van toepassing. Hiervoor wordt verwezen naar de vigerende reglementen.

Bij gebruikmaking van de STIVU en (eventueel) de SVBPVH regeling is het maken van overwerk niet meer mogelijk.

Per deelnemer wordt door STIVU en SVBPVH bezien of in aanmerking wordt gekomen voor de tegemoetkomingen aan de werkgever resp. voor de dienstjarenpremie (werknemer). Indien de tegemoetkoming niet of gedeeltelijk aan de werkgever wordt verstrekt, vervalt het recht op deelname aan de regeling (STIVU en/of SVBPVH) voor de werknemer.

Voor die werknemers, die bij het aangaan van deze cao al in de periode van 5 jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd zitten, zal in overleg tussen werkgever en werknemer een individuele regeling met dezelfde strekking als hierboven worden getroffen.

Voor wat betreft werknemers in de 5-ploegendienst: uitgegaan wordt van uiterste terughoudendheid met de inzet van werknemers in de 5-ploegendienst in de periode van 5 jaar voorafgaande aan hun AOW-gerechtigde leeftijd. Of wel: in de praktijk zal het (vrijwel) niet voorkomen dat bovenstaande regeling moet worden toegespitst op een werknemer die nog in de 5-ploegendienst werkt. Na wordt nog gegaan of de regeling ook voor een werknemer in de 5-ploegendienst kan worden toegepast; het is de intentie van werkgevers om dit te realiseren.

## **Bijlage V**

### Protocollaire afspraken

1. Zowel in september 2013 als in september 2014 en in september 2015 wordt aan de werknemers een éénmalige uitkeringen ad € 400,- bruto gedaan. De vrijgevallen STIVU premies over de periode 1-7-2010 tot en met 31-12-2011 zijn hiermee volledig aangewend.
2. Zodra er duidelijkheid is over het eventueel beschikbaar komen van gelden vanuit SVBPVH voor het dichten van het zogenaamde "AOW – gat", zullen partijen nader overleg voeren over de uitvoering. Indien een regeling tot stand komt, zullen partijen nader overleg voeren over de gevolgen voor de ingangsdatum voor de werknemer van de in artikel B 25 genoemde regeling.
3. In het kader van werkgelegenheid in de havens zal bij sollicitaties voor vacatures bij gebleken geschiktheid voorrang worden gegeven aan kandidaten die de opleiding controleur hebben gevolgd en met goed gevolg hebben afgerond.
4. Indien onverhoopt maatregelen moeten worden getroffen voor de afvloeiing van personeel zal door de bedrijven het afspiegelingsprincipe worden gehanteerd, tenzij wettelijke bepalingen zich daartegen verzetten. Mede gelet op de mogelijke aanpassingen in het ontslagrecht en in de WW – regeling zullen werkgevers zich inspannen voor het behoud van de werkgelegenheid in de sector. Dit laat onverlet hetgeen al door partijen in artikel A 16 van de cao is afgesproken.