

INHOUDSOPGAVE

DEFINITIES	5
ALGEMENE BEPALINGEN.....	7
<i>Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst.....</i>	<i>7</i>
<i>Artikel 2: Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden</i>	<i>7</i>
<i>Artikel 3: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden</i>	<i>7</i>
<i>Artikel 4: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen.....</i>	<i>8</i>
<i>Artikel 5: Reorganisatie van partijen</i>	<i>9</i>
<i>Artikel 6: Verplichtingen van de werkgever</i>	<i>9</i>
<i>Artikel 7: Verplichtingen van de medewerkers</i>	<i>9</i>
<i>Artikel 8: Fusies en reorganisaties</i>	<i>10</i>
<i>Artikel 9: Afwijkende regelingen</i>	<i>10</i>
<i>Artikel 9A: Fiscaliteit.....</i>	<i>10</i>
DIENSTVERBAND.....	11
<i>Artikel 10: Proeftijd</i>	<i>11</i>
<i>Artikel 11: Einde dienstverband.....</i>	<i>11</i>
<i>Artikel 12: Pensioenregeling</i>	<i>11</i>
<i>Artikel 13: Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid</i>	<i>12</i>
WERKSCHEMA'S EN ARBEIDSTIJDEN.....	13
<i>Artikel 14: Inzetbaarheid.....</i>	<i>13</i>
<i>Artikel 15: Arbeidstijden.....</i>	<i>15</i>
<i>Artikel 16: Arbeidsduur</i>	<i>16</i>

<i>Artikel 17: Pauze.....</i>	<i>16</i>
<i>Artikel 18: Werken op feestdagen.....</i>	<i>16</i>
<i>Artikel 19: Verlengen.....</i>	<i>17</i>

BELONING 18

<i>Artikel 20: Bindende salarissen</i>	<i>18</i>
<i>Artikel 21: Activiteiten waarvoor betaling in vast salaris is begrepen.....</i>	<i>18</i>
<i>Artikel 22: Alle werkobjecten</i>	<i>18</i>
<i>Artikel 23: Salarissen.....</i>	<i>18</i>
<i>Artikel 24: Prijsindexering</i>	<i>20</i>
<i>Artikel 24A Initieel</i>	<i>21</i>
<i>Artikel 25: Roosterurentoeslag</i>	<i>21</i>
<i>Artikel 26: Afbouwregeling bij roosterwijziging</i>	<i>22</i>
<i>Artikel 27: Vakantietoeslag (8,33%)</i>	<i>23</i>
<i>Artikel 28: 13^e maand.....</i>	<i>23</i>
<i>Artikel 29: Overwerkbetaling, betaling voor arbeid op feestdagen.....</i>	<i>24</i>
<i>Artikel 30: Vergoedingen en toeslagen (bedragen per 1 januari 2008)</i>	<i>25</i>
<i>Artikel 31: Jubilea</i>	<i>28</i>
<i>Artikel 32: Uitkering aan nagelaten betrekkingen.....</i>	<i>28</i>

VEILIGHEID EN GEZONDHEID 30

<i>Artikel 33: Werkgeversbijdrage zorgverzekering</i>	<i>30</i>
<i>Artikel 34: Betaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval en van mindervalide medewerkers</i>	<i>30</i>
<i>Artikel 34A: Arbeidsongeschiktheid en reïntegratie.....</i>	<i>32</i>
<i>Artikel 35: Veiligheid</i>	<i>34</i>

VERLOF	35
<i>Artikel 36: Vakantieregeling</i>	35
<i>Artikel 37: Extra vrije dagen</i>	37
<i>Artikel 38: Kort verzuim</i>	39
<i>Artikel 39: Organisatieverlof</i>	41
<i>Artikel 40: Zwangerschapsverlof</i>	42
<i>Artikel 41: Onbetaald verlof</i>	42
BIJLAGE 1: FUNCTIELIJSTEN.....	44
BIJLAGE 2: FUNCTIEGEBOUW	46
BIJLAGE 4: TIJD-VOOR-TIJD REGELING	50
BIJLAGE 5: VAKBEWEGING EN ONDERNEMING	52
BIJLAGE 6: GESCHILLEN	54
BIJLAGE 7: PROTOCOL CAO BEAMBTEN APM TERMINALS ROTTERDAM B.V. 1 JULI 2005 TOT EN MET 30 JUNI 2009	56
BIJLAGE 8: HET APM TERMINALS ROTTERDAM B.V. KEUZESYSTEEM	65
BIJLAGE 9: AFSPRAKEN INVOERING 32.55 URIGE WERKWEEK	70
BIJLAGE 10: PROCEDURE FUNCTIEWAARDERING CAO FUNCTIES	73

De ondergetekenden:

1. APM Terminals Rotterdam B.V., gevestigd te Rotterdam
2. a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
3. CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten

verklaren hierbij met ingang van 1 juli 2005 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de medewerkers van APM Terminals Rotterdam B.V., zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.

DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: APM Terminals Rotterdam B.V.
- b. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage 2 van deze regeling. Als werknemer in de zin van deze regeling wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker;
- c. arbeidsgehandicapte werknemer: de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
- d. maand: een kalendermaand;
- e. week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;

- g. basismaandsalaris: het salaris als opgenomen in bijlage 2;
- h. maandsalaris het basismaandsalaris vermeerderd met de van toepassing zijnde roostertoeslag;
- i. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele roostertoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag;
- j. deeltijd de arbeidsduur die minder bedraagt dan in artikel 14 van deze CAO is overeengekomen. De CAO is naar rato van de overeengekomen arbeidstijd van toepassing;
- k. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- l. partner: de echtgenoot of de geregistreerde partner van de werknemer, of de partner met wie de werknemer duurzaam samenleeft, blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst;
- m. BW: het Burgerlijk Wetboek;
- n. Arbowet: de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 juli 2005 tot en met 30 juni 2009.

De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder 1 als door ondergetekenden onder 2 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.

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

Artikel 2: Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze overeenkomst, alsmede de aan deze overeenkomst gehechte en – overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 – alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 3: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed dat loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van deze overeenkomst tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze overeenkomst zullen worden gehecht.

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

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 4: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering zijn zowel ondergetekende onder 1 als ondergetekenden onder 2 gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien één maand nadat deze voorstellen door één van de partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een 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 5: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen, keuren ondergetekenden onder 1 en 2 deze bij voorbaat goed en staan er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende, zullen mogen worden overgenomen door die rechtsperso(n)en(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 6: Verplichtingen van de werkgever

De ondergetekende onder 1 verbindt zich tegenover de ondergetekenden onder 2 de medewerkers op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten dan de in artikel 2 genoemde.

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Voor zover aan de functie specifieke medische respectievelijk gezondheidseisen worden gesteld, zal de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze CAO, uitsluitend werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een Arbodienst.

Artikel 7: Verplichtingen van de medewerkers

De ondergetekenden onder 2 verbinden zich tegenover de ondergetekende onder 1 dat hun leden bij APM Terminals Rotterdam B.V. voor het verrichten van arbeid aan de werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in artikel 2 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij en voor de werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

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

Artikel 8: Fusies en reorganisaties

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

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

Artikel 9: Afwijkende regelingen

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

Artikel 9A: Fiscaliteit

In deze CAO zijn alle bedragen genoemd als "bruto"; waar fiscale regelgeving dat toelaat, wordt onbelaste uitbetaling toegepast.

DIENSTVERBAND

Artikel 10: Proeftijd

De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd (artikel 7:652 BW).

Artikel 11: Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen tussen werkgever en medewerker, eindigt het dienstverband van de medewerker zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.

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

Artikel 12: Pensioenregeling

Iedere medewerker is verplicht verzekerd voor ouderdoms- en nabestaandenuitkering overeenkomstig de bepalingen neergelegd in het Pensioenreglement van Maersk Sealand.

De eigen bijdrage voor de medewerker bedraagt jaarlijks 5% van de pensioengrondslag.

Partijen hebben afgesproken dat er een onderzoek gedaan wordt naar de mogelijkheden voor een prepensioenregeling. APM zal initiatief nemen en de mogelijkheden inventariseren. Op basis van de inventarisatie zal APM de vakorganisaties en de ondernemingsraad uitnodigen om de resultaten te bespreken.

Artikel 13: Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

Na 104 weken eindigt de loondoorbetalingsverplichting ex artikel 7:629 BW. Beëindiging van het dienstverband geschiedt met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande.

WERKSCHEMA'S EN ARBEIDSTIJDEN

Artikel 14: Inzetbaarheid

Voor de onder groep A vermelde functies in de functielijst geldt dat zij werkzaam zijn in dienstroosters, die alle bij APM Terminals Rotterdam B.V. voorkomende diensten maandag tot en met zondag kunnen bevatten en maximaal een gemiddelde arbeidsduur per week van 36,75 uur. Met ingang van 1 januari 2007 is het uitgangspunt voor een volwaardige volcontinurooster 32,55 uur. Op basis van de afspraken opgenomen in bijlage 8 worden de bestaande roosters aangepast.

Voor de onder groep B vermelde functies in de functielijst geldt dat zij werkzaam zijn in dienstroosters, die geen nacht- en weekenddiensten bevatten en een gebruikelijke arbeidsduur van 38,75 uur per week .

Voor de onder groep C vermelde functies in de functielijst geldt dat zij werkzaam zijn maandag tot en met vrijdag van 08.30 tot 17.00 uur (kantoordienst) en een gebruikelijke arbeidsduur van 38,75 uur per week.

Eén en ander voor zover hiervan in de individuele arbeidsovereenkomst niet is afgeweken.

De voor A en B gehanteerde roosters zijn in principe voorwaarts roterend en worden geschreven op werkaanbod, dat wil zeggen dat naar mate voorbereidende werkzaamheden beter mogelijk zijn, de roosters meer dag-/avonddiensten maandag tot en met vrijdag zullen bevatten en de nachten en weekenden beperkter bezet zijn.

Secundaire functie

Nieuwe medewerkers zullen naast hun primaire functie een secundaire functie krijgen waarop ze inzetbaar zijn naast een primaire functionaris in geval van pieken, ziekte en andere vormen van langer durende onderbezetting. Medewerkers die op 1 juli 2006 in vaste dienst zijn van APMT kunnen op vrijwillige basis kiezen voor een secundaire functie. Medewerkers die inzetbaar zijn op een secundaire functie ontvangen een losse toeslag van € 50,= bruto per maand per 1 januari 2006; op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing conform artikel 24 van deze CAO.

Deeltijd:

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

Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdwerkers geldt het volgende:

- van overwerk(betaling) is eerst sprake indien de in het bedrijf gebruikelijke arbeidstijd (zoals hierboven vermeld) is overschreden.

De invulling van het werken in deeltijd zal geschieden met inachtneming van de volgende randvoorwaarden:

- deeltijd zal niet plaatsvinden op basis van afroepcontracten;
- tewerkstelling in deeltijd zal zodanig worden georganiseerd, dat er tenminste sprake is van een gemiddelde arbeidsduur van 4 uur per dag en 16 uur per week per medewerker;
- deeltijd geschiedt in alle gevallen op vrijwillige basis.

Artikel 15: Arbeidstijden

De navolgende begin- en eindtijden zijn van toepassing:

- dagdienst 07.15 – 15.30 uur
- middagdienst* 11.30 – 19.45 uur
- avonddienst 15.15 – 23.30 uur
- nachtdienst 23.15 – 07.30 uur
- kantoor dienst 08.30 – 17.00 uur maandag tot en met vrijdag

Behoudens de kantoor dienst zijn bovengenoemde arbeidstijden erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende shift, te weten om 07.30 uur, 15.30 uur en 23.30 uur alle werkzaamheden ononderbroken voortgang zullen vinden.

* Verschuiving van middagdiensten van maandag tot en met vrijdag naar dag- of avonddiensten geschiedt op basis van vrijwilligheid. Wanneer verschuiving in het weekend plaatsvindt geldt deze voor het gehele weekend. De verschuiving vindt plaats binnen de bepalingen van de Arbeidstijdenwet.

Artikel 16: Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt als regel 7¾ uur per dienst.

Artikel 17: Pauze

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

In beginsel wordt op de volgende tijdstippen geschaft:

- dagdienst 11.30 – 12.00 uur
- middagdienst 15.45 – 16.15 uur
- avonddienst 19.15 – 19.45 uur
- nachtdienst 03.15 – 03.45 uur
- kantoor dienst 13.00 - 13.45 uur

Indien dit op organisatorische en/of operationele gronden gewenst is (ononderbroken voortgang van de werkzaamheden), kan de werkgever de schafttijden vervroegen of verlaten voor individuele of groepen van werknemers, alsmede voor afdelingen of delen van het bedrijf met ten hoogste een half uur. Verplaatsing van de schafttijd is alleen mogelijk indien dit tenminste een half uur van tevoren is aangezegd. De schafttijd in de nachtdienst kan alleen worden vervroegd op vrijwillige basis.

Artikel 18: Werken op feestdagen

Alle medewerkers die volgens rooster werken zijn verplicht op die feestdagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten. Indien op officiële feestdagen wordt gewerkt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden genoemde in de artikelen 15 en 16, alsmede de bepalingen genoemd in de artikelen 17 en 19.

De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- 1^e en 2^e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1^e en 2^e Pinksterdag
- 1^e en 2^e Kerstdag
- Nationale feestdag (30 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei; in lustrumjaren)

De feestdagen worden geacht in te gaan aan het eind van de dagdienst van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij aanvang van de dagdienst op de dag volgende op die feestdag. Er zal niet worden gewerkt vanaf 24 december 15.30 uur tot 26 december aan het begin van de dagdienst en op 31 december 15.30 uur tot 1 januari aan het begin van de avonddienst.

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

Artikel 19: Verlengen

Verlenging (verplicht) van een dienst, op het object waarop de medewerker tewerkgesteld is, kan in verband met gereedkomen van werkzaamheden maximaal tweemaal per week met maximaal twee uur per dienst worden toegepast, wanneer geen sprake is van een opkomende ploeg.

Verlengen is overwerk in de zin van artikel 29.

Onder verlengen worden niet verstaan de werkzaamheden als genoemd in artikel 21.

BELONING

Artikel 20: Bindende salarissen

De in dit hoofdstuk genoemde salarissen zijn bindend.

Artikel 21: Activiteiten waarvoor betaling in vast salaris is begrepen

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

Artikel 22: Alle werkobjecten

In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle medewerkers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet met inachtneming van de capaciteiten en de geldende functie-indeling van de betrokkene(n).

Artikel 23: Salarissen

Algemeen

De functies van de werknemers zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.

De indeling is vermeld in bijlage 1.

De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris en het aantal periodieken, waarop zijn salaris is gebaseerd.

Periodiekenschaal

De werknemer wordt beloond volgens de periodiekenschaal. De periodiekenschaal kent een minimum- en een maximummaandsalaris en is opgebouwd uit een aantal periodieken. Herziening van het maandsalaris vindt éénmaal per jaar op 1 januari plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van één periodiek. Een en ander totdat het maximum van de schaal is bereikt.

De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het minimum salaris van de schaal. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende 12 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld.

De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie relevante ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimum schaalsalaris te belonen, kan - in overeenstemming met die ervaring - één of meer periodieken worden toegekend.

Met ingang van 1 januari 2008 kan de periodieke verhoging van het functioneren nul, een half, één, anderhalf of twee kan zijn. Middels "coaching" en opleiding zullen de leidinggevenden ondersteund worden bij het voeren van de beoordelingsgesprekken. Beide beoordelingsronden zullen geëvalueerd worden. Daarbij zullen beroepsprocedures tegen een beoordeling meegenomen worden. Tot definitieve invoering van de variabele periodiek zal beslist worden na evaluatie door partijen in 2007.

Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie

De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

Bij indeling in een hogere salarisschaal wordt werknemer op het eerstkomende bedrag geplaatst in de hogere schaal vermeerderd met een extra periodiek in de hogere schaal.

De werknemer die bij overplaatsing naar een hogere functie nog niet over kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk beoordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 6 maanden worden verlengd.

In geval van bevordering na 30 juni, kan toekenning van een periodiek een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

Salaristabellen

Het salarisgebouw is opgenomen in bijlage 2.

Artikel 24: Prijsindexering

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen gedurende de looptijd van deze CAO door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de bruto-salarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI).

De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S.-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober - oktober) Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven.

Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris plaatsvinden.

Artikel 24A: Initieel

Gedurende de looptijd van de CAO worden de salarissen en de daarvan afgeleide toeslagen als volgt verhoogd:

- 1,25% per 1 juli 2005
- 1,25% per 1 juli 2006
- 1,25% per 1 januari 2007
- 1,25% per 1 januari 2008
- 1,00% per 1 januari 2009

Artikel 25: Roosterurentoeslag

	Van	Tot	Maandag	Dinsdag	woensdag	donderdag	Vrijdag	zaterdag	zondag
24	23.00	24.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
23	22.00	23.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
22	21.00	22.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
21	20.00	21.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
20	19.00	20.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
19	18.00	19.00	25%	25%	25%	25%	50%	75%	100%
18	17.00	18.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
17	16.00	17.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
16	15.00	16.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
15	14.00	15.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
14	13.00	14.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
13	12.00	13.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
12	11.00	12.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%

11	10.00	11.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
10	09.00	10.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
9	08.00	09.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
8	07.00	08.00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
7	06.00	07.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
6	05.00	06.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
5	04.00	05.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
4	03.00	04.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
3	02.00	03.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
2	01.00	02.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%
1	00.00	01.00	50%	35%	35%	35%	35%	50%	100%

Na invoering van de roosterwijzigingen vanaf 1 januari 2007 zal de berekeningsmethode van de roosterurentoeslagen worden gewijzigd waarbij de invloed van de gewijzigde gemiddelde werkweek wordt geneutraliseerd.

Artikel 26: Afbouwregeling bij roosterwijziging

In geval van inkomstenvermindering bij een roosterwijziging geldt de navolgende afbouwregeling:

Roosterwijziging verplicht door de werkgever:

- per jaar dat volgens het oude rooster is gewerkt: afbouw van twee maanden;
- in geval van roosterwijziging bij 55 jaar of ouder: geen afbouw roostertoeslag.

Roosterwijziging op eigen verzoek van de werknemer:

- in geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij 60 jaar of ouder: geen afbouw roostertoeslag;
- in geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij 57 jaar of ouder: per jaar dat volgens het oude rooster is gewerkt: afbouw van twee maanden;

- In geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij jonger dan 57 jaar: onmiddellijke overgang naar de juiste toeslag.

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

Artikel 27: Vakantietoeslag (8,33%)

Het vakantietoeslagjaar valt samen met het kalenderjaar.

De werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is, ontvangt met de betaling over de maand mei een vakantietoeslag van 8,33% van 12 maal het basismaandsalaris in de maand mei. Op de vakantietoeslag worden geen voorschotbetalingen verricht.

Bij beëindiging van het dienstverband na mei wordt het teveel betaalde vakantiegeld verrekend met nog te verrichten betalingen.

Artikel 28: 13^e maand

De 13^e maand bedraagt 8,33% van het bruto basis-jaarinkomen, zij het pro-rata indien het dienstverband niet het gehele jaar bestrijkt en is betaalbaar in november over de periode januari tot en met december.

Artikel 29: Overwerkbetaling, betaling voor arbeid op feestdagen

1. Overwerkbetaling

Tewerkstelling van medewerkers op tijden en dagen buiten het voor betrokkene geldende rooster is alléén mogelijk op basis van vrijwilligheid, behoudens in het geval van verlenging (artikel 19).

Voor verricht overwerk zal een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld worden toegekend.

Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdmedewerkers wordt verwezen naar artikel 14 van deze CAO.

Toeslagen worden alleen betaald als het overwerk tenminste 1 vol uur heeft geduurd. Voor de betaling van overuren (met een minimumbetaling van één uur en af te ronden per half uur) gelden de percentages zoals weergegeven in de onderstaande tabel.

Overuren gelegen tussen	% van het basismaandsalaris
Maandag t/m donderdag 18.00 – 24.00 uur	0,74%
Maandag t/m vrijdag 07.00 – 18.00 uur	0,74%
Maandag t/m vrijdag 00.00 – 07.00	0,80%
Vrijdag 18.00 – 24.00 uur	0,89%
Zaterdag 00.00 – 24.00 uur	1,033%
Zondag 00.00 – 24.00 uur	1,18%

Een basisuurloon is vastgesteld op 0,59%

Met ingang van ...gelden de volgende overwerktoeslagen:

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

2. Feestdagenuitkering

De betaling voor de in artikel 18 genoemde feestdagen is begrepen in de basismaandsalarissen.

Wordt op feestdagen arbeid verricht dan geldt daarvoor, zowel voor arbeid binnen als buiten het voor betrokkene geldende rooster, een overwerktoeslag van 224% per uur of van 124% per uur en een verlofdag, in plaats van de in lid 1 van dit artikel genoemde overwerktoeslag.

Artikel 30: Vergoedingen en toeslagen (bedragen per 1 januari 2008)

1. EHBO-diploma / persluchtmasker / gevaarlijke stoffen

A. EHBO en BHV

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma of BHV- diploma zal, indien het

bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 23,16 per maand respectievelijk € 277,92 per jaar. Werknemers die beide diploma's hebben krijgen een vergoeding gebaseerd op één diploma.

B. Persluchtmasker

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat Persluchtmasker zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 23,16 per maand respectievelijk € 277,92 per jaar .

C. Gevaarlijke stoffen

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van € 23,16 per maand respectievelijk € 277,92 per jaar.

2. Kinderopvang

Met ingang van 2003 wordt jaarlijks een budget ter beschikking gesteld ten behoeve van een tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar. De volgende jaarbudgetten zijn afgesproken:

2003	€ 6.000,--
2004	€ 9.000,--
2005	€ 12.000,--

Voor zover het budget het toelaat ontvangt werknemer een tegemoetkoming in kosten van 17,5% per kind voor de dagopvang van 0 tot 4-jarigen.

Medio 2005 zal de regeling geëvalueerd worden. Op basis van de evaluatie kan bij de onderhandelingen voor een nieuwe CAO bepaald worden of de regeling eventueel aanpassing behoeft.

Met ingang van 1 januari 2006 vervalt de regeling als gevolg van de wetswijziging waarbij de werkgeversbijdrage wordt geheven via de sociale werkgeverspremies.

3. Reiskosten

In het kader van woon-werkverkeer wordt aan werknemers een tegemoetkoming verstrekt in de reiskosten die afhankelijk is van

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

ad a) tegen overlegging van het openbaar vervoerbewijs worden de volledige kosten van het vervoerbewijs bruto* vergoed.

ad b) met ingang van 1 januari 2008 gelden de volgende vergoedingen:

afstandtabel	Bruto* vergoeding per maand
0-15	€ 30,84,=
15-20	€ 61,68=
20-30	€ 102,80,=
30-40	€ 128,50,=
40 of meer	€ 154,20,=

* Daar waar fiscale regelgeving dit toelaat wordt onbelaste uitbetaling toegepast.

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

* deelfactor 65:3 = 21,67

Artikel 31: Jubilea

12 ½ jarig dienstjubileum

Werknemer ontvangt bij een 12 ½ jarig dienstjubileum een uitkering van ¼ bruto basismaandsalaris plus vaste roostertoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

25 jarig dienstjubileum

Werknemer ontvangt bij een 25 jarig dienstjubileum een uitkering van 1 bruto basismaandsalaris plus vaste roostertoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

35 jarig dienstjubileum

Werknemer ontvangt bij een 35 jarig dienstjubileum een uitkering van 2 bruto basismaandsalarissen plus vaste roostertoeslag in de maand waarin het jubileum valt.

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

Artikel 32: Uitkering aan nagelaten betrekkingen

Bij overlijden van de medewerker wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn bruto basismaandsalaris met de vaste roostertoeslag welke bij normale arbeid volgens dienstrooster zou zijn verdiend.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

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

In dit artikel dient onder echtgenoot / echtgenote ook te worden verstaan samenlevende; samenlevende is degene met wie de medewerker een notariële samenlevingsovereenkomst of een geregistreerd partnerschap heeft ten tijde van het overlijden, welke schriftelijk aan de werkgever kenbaar is gemaakt.

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

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Artikel 33: Werkgeversbijdrage zorgverzekering

Met ingang van 1 januari 2006 zijn de bestaande ziektekostenverzekeringen (ziekenfonds en particulier) vervangen door de nieuwe zorgverzekering bestaande uit de basisverzekering en aanvullende pakketten.

Collectieve verzekering

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

Wanneer werknemer zich via de collectiviteit voor een aanvullend pakket verzekert, ontvangt hij als tegemoetkoming in de kosten een maximum van € 140,00 per werknemer per jaar. De vergoeding wordt alleen gegeven bij deelname aan het collectieve contract van werkgever voor zowel basis- als aanvullende verzekering.

Uitsluitend voor het jaar 2006 wordt de vergoeding voor een aanvullend pakket ook toegekend aan werknemers die niet verzekerd zijn bij het collectieve contract, maar elders een aanvullende verzekering hebben afgesloten.

Artikel 34: Betaling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval en van mindervalide medewerkers

A. Bij ziekte of ongeval zal het salaris voor de duur van maximaal 52 weken worden doorbetaald op basis van het bruto schema-salaris, waarbij de eventuele wettelijke uitkeringen aan de werkgever worden uitbetaald.

- B. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid zal 90% van het salaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
- C. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid zal 80% van het salaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.
- D. Bij actieve deelname aan een reïntegratieplan wegens terugkeer in een functie bij APM Terminals Rotterdam B.V. zal de loondoorbetaling zoals bedoeld in lid B en C van dit artikel worden aangevuld tot 100% van het bruto salaris.
- E. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers, die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld, rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
- F. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na de loondoorbetalingsperiode van 104 weken zal, wegens beëindiging van de dienstbetrekking een eenmalige terugbetaling worden gedaan van de eventueel in het tweede ziektejaar ingehouden bedragen (lid B en C van dit artikel) tot een maximum van 12 maal 15% van bovenbedoeld salaris.
- G. Iedere medewerker is verzekerd tegen het risico van het WGA-hiaat inclusief het werkloosheidsrisico, waarvan de premie voor de arbeidsongeschiktheid voor rekening van de werkgever komt en de premie voor het werkloosheidsrisico door de medewerker wordt betaald.
- H. Werkgever sluit een verzekering af voor werknemers die minder dan 35% worden afgekeurd. Gedurende maximaal één jaar, het zogenaamde derde ziektejaar, wordt aan werknemer een aanvulling gegeven van 25% van het oorspronkelijke inkomen, tot maximaal 100% van het oorspronkelijk inkomen, overeenkomstig de voorwaarden zoals beschreven in de polis. De premie is voor rekening van werkgever.

Artikel 34A: Arbeidsongeschiktheid en reïntegratie

De Wet Verbetering Poortwachter maakt werkgever en werknemer nadrukkelijker verantwoordelijk voor de reïntegratie van de werknemer binnen en zondig buiten de onderneming. Het gaat hierbij om situaties waarbij de reïntegratie in de oude functie niet mogelijk is en er gezocht moet worden naar een andere passende functie:

- Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- Wanneer intern geen geschikte functie voor werknemer beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen en werknemer niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie zal werknemer extern gereïntegreerd worden.
- Werknemer wordt bij een externe reïntegratie begeleid door een reïntegratiebedrijf. De eerste zes maanden van een reïntegratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detacheringbasis. Werknemer wordt maximaal tweemaal een reïntegratietraject aangeboden.
- Bij reïntegratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt werknemer gerekend vanaf de eerste dag ziekmelding over maximaal 104 weken een eventuele aanvulling tot het oude salaris (inclusief vaste toeslagen).
- Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een

second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

- Indien werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op ontorechte gronden is geweigerd dan stopt de loondoorbetaling onmiddellijk tenzij werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan er vanuit dat UWV binnen zes weken na het indieningverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loondoorbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.
- Werkgever zorgt voor voorlichting aan werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, de aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- Werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de voortgang van de interne en externe reïntegratietrajecten.

Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad (instemmingsrecht) één of meer reïntegratiebedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. De reïntegratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Artikel 35: Veiligheid

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

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

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

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

Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de medewerkers van APM Terminals Rotterdam B.V. wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien zij feiten constateren die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, zij daarover in overleg treden met de bedrijfsleiding en desgewenst met de Bedrijfsmilieudienst Havens.

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

VERLOF

Vrije dagen

Artikel 36: Vakantieregeling

1. De vrije dagen zullen in overleg tussen werkgever en medewerker te bepalen tijdstippen zoveel mogelijk in het lopende vakantiejaar worden opgenomen, waarbij voorrang zal worden gegeven aan medewerkers met schoolgaande kinderen wat de periode, waarin de schoolvakanties vallen, betreft.

Het opnemen van vakantiedagen is mogelijk tot 1 april van het daarop volgende jaar, indien de medewerker onvoldoende in de gelegenheid is gesteld de dagen op te nemen (bijvoorbeeld indien meerdere malen aangevraagde snipperdagen zijn geweigerd). Per 1 april kan de werkgever vervolgens overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende vakantiedagen, mits de medewerker in de drie direct daaraan voorafgaande maanden voldoende in de gelegenheid is gesteld de betreffende vakantiedagen op te nemen.

2. Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter zal zijn dan 12 maanden, verwerft de betrokken medewerker aanspraken op een evenredig deel, met dien verstande dat bij indiensttreding vóór of op de 15^e van de maand die maand meetelt; bij uitdiensttreding vóór of op de 15^e van de maand telt die maand niet mee.
3. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De medewerker die gedurende een volledig vakantiejaar in vaste dienst arbeid verricht, zich voor arbeid beschikbaar stelt of ongeschikt is te werken wegens ziekte en / of ongeval, verwerft met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak in dat jaar op 27 vakantiedagen. In afwijking hierop heeft medewerker in een volcontinuurooster (32,55 uur per week) aanspraak op 23 vakantiedagen.

4. Het opnemen van afzonderlijke vrije dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.
5. Het opnemen van halve snipperdagen is in overleg tussen werkgever en medewerker mogelijk.
6. Gedurende de vakantiedagen wordt het salaris vergoed, dat bij normale arbeid volgens dienstrooster zou zijn verdiend.
7. Dagen waarop de medewerker ziek is, zullen niet als vakantiedagen gelden. De opbouw van verlof stopt wanneer de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 6 maanden.
8. Heeft de medewerker in een voorafgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het loon is uitgekeerd, dan zal de werkgever de medewerker in de gelegenheid stellen een overeenkomend aantal dagen vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.
9. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens lid 1 verworven doch niet genoten vakantieaanspraken een uitkering in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze uitkering betrekking heeft.
10. In geval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de medewerker of wegens een voor de werkgever gewichtige reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris.

Artikel 37: Extra vrije dagen

Medewerkers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd.

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

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

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

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

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

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in artikel 36 lid 6 doorbetaald.

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

Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor een aantal extra dagen vrijaf op jaarbasis volgens onderstaande staffel:

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

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

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

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

Artikel 38: Kort verzuim

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

- 1 dag bij :
- ondertrouw van de medewerker;
 - huwelijk van één van haar / zijn (stief)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, schoonzusters of zwagers;
 - haar / zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk
Valt haar / zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de medewerker het recht op één vrije werkdag op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag;
 - het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
 - overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters of kleinkinderen;
 - het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van het bedrijf;
 - verhuizing (maximaal één keer per jaar).
- 2 dagen bij :
- huwelijk van de medewerker;
 - bevalling van de echtgenote;
 - overlijden van één van haar / zijn niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.

3 dagen bij : - overlijden van (stief)ouders of schoonouders van werknemer;

4 dagen bij : - overlijden van haar echtgenoot / zijn echtgenote of één van haar / zijn inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.

- B. Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de medewerker plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de medewerker, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.
- C. Voor zover de hierboven onder A genoemde, niet te voorziene gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de medewerker roostervrije dag, blijft de kort verzuimregeling onverminderd van kracht, met dien verstande dat het kort verzuim aansluit op de betrokken vrije dag(en).
- D. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de medewerker naar billijkheid en behoefte vrij worden gegeven met behoud van salaris, voorzover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de medewerker of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
- E. Werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). Werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.

Werknemer kan per jaar maximaal 10 dagen (naar rato van het dienstverband) zorgverlof opnemen om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van het dagloon van werknemer.

Rechten, op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan medewerkers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel 39: Organisatieverlof

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

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

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit sublid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal totaal voor de gezamenlijke vakvereniging ten hoogste 30 dagen per jaar bedragen.

Artikel 40: Zwangerschapsverlof

Vrouwelijke medewerkers hebben in geval van zwangerschap recht op 16 weken zwangerschaps- / bevallingsverlof.

Artikel 41: Onbetaald verlof

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk, mits:

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

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

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

Namens partij genoemd onder 1,
APM Terminals Rotterdam B.V.

w.g. _____

Namens partijen genoemde onder 2,
FNV Bondgenoten

w.g. _____
Bestuurder

CNV BedrijvenBond

w.g. _____
Bestuurder

BIJLAGE 1: FUNCTIELIJSTEN

Functies groep A

Operationele functies; medewerkers werken volgens roosters; zie ook artikel 14

onder meer:

Marineplanner

Medewerker barge / feeder

Dispatcher

Baliemedewerkers

Shiftleader

functie groep B – supervisors functies; medewerkers werken volgens rooster, zie ook artikel 14

onder meer:

Supervisor balie

Yard planner

Supervisor mechanic

Supervisor electricien

functie groep C – kantoordienstfuncties, medewerkers werken maandag tot en met vrijdag 09.30 – 17.00 uur

onder meer:

Secretaresse

Administratief medewerkster

Loon administrateur

Supervisor exportmanifest

Supervisor barge-feeder

Medewerkster exportmanifest

Materieelbeheerder / huismeester

Supervisor gate

Bij individuele arbeidsovereenkomst kan hiervan worden afgeweken.

BIJLAGE 2: FUNCTIEGEBOUW

OVERZICHT BEAMBTENFUNCTIES APM TERMINALS ROTTERDAM B.V.

Groep	punten	functie
0	0-44	
1	45-74	medewerker exportmanifest
2	75-104	materieelbeheerder/huismeester Baliemedewerker Medewerker barge/feeder
3	104-134	Administratief medewerker Secretaresse Yard planner Supervisor gate Supervisor export manifest
4	135-164	Loonadministrateur Marine planner Supervisor balie Dispatcher Senior administratief medewerker Supervisor barge/feeder

5

165-194,5

Shiftleader
Supervisor mechanic
Supervisor electricien

Bijlage 3:

Salarisgebouw CAO beamtten in 2008						
Bruto basismaandsalaris						
Verhoging						
Groep	0	1	2	3	4	5
	Jan-08	Jan-08	Jan-08	Jan-08	Jan-08	Jan-08
Mimumum	1455	1584	1706	1724	1944	2109
maximum	1981	2247	2496	2871	3193	3661
Verschil	526	663	789	1147	1249	1552
St periodiek	66	66	66	76	83	91
½ peiodiek	33	33	33	38	42	46
Aantal periodieken	8	10	12	15	15	17
Groep	0	1	2	3	4	5
	Jan-08	Jan-08	Jan-08	Jan-08	Jan-08	Jan-08
0	1455	1584	1706	1724	1944	2109
1	1522	1650	1774	1800	2028	2200
2	1587	1718	1839	1875	2113	2291
3	1653	1783	1905	1952	2195	2382
4	1719	1851	1970	2029	2278	2474
5	1784	1916	2035	2106	2360	2565
6	1850	1987	2099	2184	2443	2657

7	1915	2049	2167	2261	2526	2751
8	1981	2115	2233	2337	2611	2841
9		2180	2297	2413	2695	2931
10		2247	2363	2490	2776	3021
11			2429	2565	2859	3114
12			2496	2641	2942	3205
13				2717	3026	3295
14				2794	3111	3388
15				2871	3193	3478
16						3569
17						3661

BIJLAGE 4: TIJD-VOOR-TIJD REGELING

Tijd-voor-tijd regeling

1. Tijd-voor-tijd tegoed ten gevolge van gemaakt overwerk
Indien de medewerker voor gemaakt overwerk kiest voor compensatie in de vorm van tijd-voor-tijd, dan heeft de medewerker met betrekking tot het tijd-voor-tijd tegoed wat hij opbouwt twee keuzemogelijkheden:
 - a. De medewerker kiest voor aanwending van het tegoed via de keuzemogelijkheden, die het APM Terminals Rotterdam B.V. keuzesysteem biedt. In dat geval voegt APM Terminals Rotterdam B.V. éénmalig aan elke opgebouwde eenheid van tien dagen (één dag = 7,75 uur) een bonus van een halve dag toe. (De bonus voor een halve dag telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van tien dagen.)
 - b. De werkgever bepaalt wanneer het opgebouwde tijd-voor-tijd tegoed door de medewerker moet worden opgenomen. Uitgangspunt is dat de werkgever uiterlijk één dag van tevoren aan de medewerker mededeling zal doen dat tijd-voor-tijd dient te worden opgenomen. De werkgever heeft echter het recht om deze aanzegging te herroepen tot uiterlijk aan het einde van de shift voorafgaand aan de shift dat tijd-voor-tijd zou worden opgenomen. De werkgever kent voor elke vier uur die de medewerker aan tijd-voor-tijd heeft opgebouwd een éénmalige bonus toe van een half uur. (De bonus van een half uur telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van vier uur.)

Jaarlijks – voor 1 november van enig jaar – maakt de medewerker een keuze uit bovenstaande mogelijkheden. Deze keuze geldt voor de duur van een kalenderjaar. Indien de medewerker voor 1 november van het jaar daarop niet opnieuw een keuze maakt, dan wordt de keuze van het voorgaande jaar automatisch met één jaar verlengd.

2. Bovenstaand tijd-voor-tijd regeling is niet van toepassing als het tijd-voor-tijd tegoed ontstaat ten gevolge van het toekennen van een extra vrije dag indien een roostervrije dag samenvalt met een feestdag (artikel 18).
3. Het tijd-voor-tijd tegoed, ontstaan door het verrichten van arbeid op feestdagen, heeft het karakter van snipperdagen.

BIJLAGE 5: VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

Vakbeweging en onderneming

- APM Terminals Rotterdam B.V. zal de oprichting van ondernemingsafdelingen of ledengroepen van de werknemersorganisatie niet in de weg staan.
- Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de werknemersorganisatie zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- APM Terminals Rotterdam B.V. zal aan vakbondsvertegenwoordigers een ingerichte ruimte ter beschikking stellen voor het verrichten van hun werkzaamheden.
- APM Terminals Rotterdam B.V. zal publicatieborden beschikbaar stellen voor de werknemersorganisaties; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht.
In beginsel zal APM Terminals Rotterdam B.V. voor vakbondsoverleg tussen de werknemersorganisaties en hun in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken werknemersorganisatie(s) zal daartoe een regeling worden getroffen. APM Terminals Rotterdam B.V. behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- Op verzoek van de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers kunnen deze zich bij de bespreking van een geschil met de werkgever laten vergezellen door één (of meer) ondernemingsafdelingslid / -leden of bestuurslid / -leden van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam zijn.

Werkgeversbijdrage voor scholing en vorming.

Over de periode van 1 juli 2005 tot en met 30 juni 2009 zal de werkgever een bijdrage van 0,3 % van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings- en vormingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemersorganisaties.

Werkgelegenheid / arbeidsplaatsen

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

BIJLAGE 6: GESCHILLEN

Minnelijke oplossing van geschillen

Een geschil is aanwezig indien één der partijen stelt dat ondergetekenden en/of één of meer harer leden een verplichting voortvloeiende uit deze overeenkomst niet - juist - nakomt dan wel indien één hunner stelt dat enige bepaling van deze overeenkomst niet juist wordt uitgelegd en/of toegepast.

Op straffe van niet-ontvankelijkheid geeft de klagende partij hiervan binnen een maand nadat het feit zich heeft voorgedaan of ter kennis der partijen is gebracht, schriftelijk kennis aan de wederpartij, tegen wie of tegen welk lid (leden) de klacht is gericht.

Partijen treden alsdan met elkander in overleg, teneinde tot een minnelijke oplossing te geraken. Indien partijen tot een oplossing zijn gekomen, is deze bindend.

Indiening van klacht bij het permanent scheidsgerecht

Indien binnen twee maanden na het aanhangig maken van de klacht tussen partijen nog geen overeenstemming is bereikt, heeft de partij, welke de klacht aanhangig heeft gemaakt of welker lid de klacht aanhangig heeft doen maken, binnen een maand na bovengenoemde termijn het recht de - op schrift gestelde - klacht ter afdoening voor de bevoegde rechter of voor het genoemde scheidsgerecht te brengen.

Inschakeling van het scheidsgerecht heeft uitsluiting van de bevoegde rechter tot gevolg en omgekeerd.

Ontslagzaken behoren tot de competentie van de gewone rechter.

Werkwijze scheidsgerecht

Het Permanent Scheidsgerecht kan - met inachtneming van hetgeen is gesteld in A en B - over geschillen beslissen, welke uit de toepassing of uitlegging van deze overeenkomst of de daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden tussen partijen onderling en/of meer harer leden voortvloeien.

Het reglement van het scheidsgerecht is op te vragen bij de afdeling Personeelszaken.

BIJLAGE 7 PROTOCOL CAO BEAMBTEN APM TERMINALS ROTTERDAM B.V. 1 JULI 2005 TOT EN MET 30 JUNI 2009

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 juli 2005 tot en met 30 juni 2009.

2. Inkomen

APC

Het systeem van automatische prijscompensatie wordt voortgezet.

Initieel

Gedurende de looptijd van de CAO worden de basismaandsalarissen buiten de APC als volgt verhoogd:

- 1,25% per 1 juli 2005
- 1,25% per 1 juli 2006
- 1,25% per 1 januari 2007
- 1,25% per 1 januari 2008
- 1,00% per 1 januari 2009

Reiskosten woon-werkverkeer

In het kader van woon-werkverkeer wordt aan werknemers een tegemoetkoming verstrekt in de reiskosten die afhankelijk is van

- a) de kosten van het openbaar vervoer
- b) de kilometerafstand enkele reis gemeten vanaf het woonadres tot en met de elektriciteitscentrale EON, volgens de snelste route van een standaard CD-rom routeplanner plus 5 kilometer

Aan de bestaande tabel voor reiskosten woon-werkverkeer wordt een extra staffel toegevoegd en de vergoedingen worden verhoogd.

Huidige afstandtabel	Nieuwe afstandtabel	Huidige vergoeding	Nieuwe vergoeding	Netto voordeel per maand	Netto voordeel per jaar
0-15	0-15	€ 22,69	€ 30,=	€ 7,31	€ 87,72
16-20	16-20	€ 45,36	€ 60,=	€ 14,64	€ 175,68
	21-30	nieuw	€ 100,=	€ 9,24	€ 110,88
21-40	31-40	€ 90,76	€ 125,=	€ 34,24	€ 410,88
41 en meer	41 en meer	€ 113,45	€ 150,=	€ 36,55	€ 438,60

Gedurende de looptijd van deze CAO worden jaarlijks per 1 januari (voor het eerst in 2007) deze bedragen aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). Hierbij wordt uitgegaan van de consumentenprijsindexreeks voor alle huishoudens

afgeleid over oktober/oktober daaraan voorafgaande. Daarbij wordt het fiscaal maximaal forfaitair vastgestelde bedrag voor netto-uitbetaling nimmer overschreden.

Kinderopvang

De bestaande regeling wordt aangepast aan de wettelijke regeling. Ten behoeve van kinderopvang voor werknemers met jonge kinderen stelt APMT per kalenderjaar een budget van maximaal € 36.000 (operationeel en beambten gezamenlijk) beschikbaar voor een bijdrage in de erkende kinderopvang van kinderen (waaronder buitenschoolse opvang) in de leeftijd van 0 weken tot 13 jaar. De werkgeverbijdrage is 1/6 deel van de kosten van de kinderopvang op basis van het door de overheid vastgestelde uurtarief. Wanneer de kosten in het kalenderjaar het vastgestelde budget overschrijden, worden nieuwe aanvragen op een wachtlijst geplaatst en zullen partijen in overleg treden over de ontstane situatie.

3. Levensloopregeling

Met ingang van 1 januari 2006 hebben werknemers de mogelijkheid om gebruik te maken van een levensloopregeling. Daarvoor zijn partijen een levensloopreglement overeengekomen. De regeling treedt in de plaats van het huidige keuze/spaarsysteem.

4. Zorgverzekering

Met ingang van 1 januari 2006 zijn de bestaande ziektekostenverzekeringen (ziekenfonds en particulier) vervangen door de nieuwe zorgverzekering bestaande uit de basisverzekering en aanvullende pakketten.

Collectieve verzekering

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

Wanneer werknemer zich via de collectiviteit voor een aanvullend pakket verzekert, ontvangt hij als tegemoetkoming in de kosten een maximum van € 140,00 per werknemer per jaar. De vergoeding wordt alleen gegeven bij deelname aan het collectieve contract van werkgever voor zowel basis- als aanvullende verzekering.

Uitsluitend voor het jaar 2006 wordt de vergoeding voor een aanvullend pakket ook toegekend aan werknemers die niet verzekerd zijn bij het collectieve contract, maar elders een aanvullende verzekering hebben afgesloten.

Deze regeling vervangt de regeling in artikel 33 van de CAO.

5. Arbeidsongeschiktheid en de nieuwe WAO (WIA)

Bij ziekte of ongeval zal het salaris voor de duur van maximaal 52 weken worden doorbetaald op basis van het bruto schema-salaris, waarbij de eventuele wettelijke uitkeringen aan de werkgever worden uitbetaald.

Bij voortduring van de arbeidsongeschiktheid zal 90% van het salaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.

Bij voortduring van de arbeidsongeschiktheid zal 80% van het salaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald.

Bij actieve deelname aan een reïntegratieplan wegens terugkeer in een functie bij APM Terminals Rotterdam B.V. zal de loondoorbetaling zoals bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel worden aangevuld tot 100% van het bruto salaris.

Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers, die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld, rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.

Bij voortduring van de arbeidsongeschiktheid na de loondoorbetalingsperiode van 104 weken zal, wegens beëindiging van de dienstbetrekking een eenmalige terugbetaling worden gedaan van de eventueel in het tweede ziektejaar ingehouden bedragen (lid 2 en 3 van dit artikel) tot een maximum van 12 maal 15% van bovenbedoeld salaris.

Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

Na 104 weken eindigt de loondoorbetalingsverplichting ex artikel 7:629 BW en handhaving van het dienstverband. Beëindiging van het dienstverband geschiedt met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande.

Opbouw verlof bij ziekte

De opbouw van verlof stopt wanneer de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 6 maanden.

Nieuwe WAO (WIA)

Met ingang van 1 januari 2006 is de WAO vervangen door de WIA, die bestaat uit twee regelingen:

- De IVA
Volledig arbeidsongeschikten (80% - 100%) met een uitkering van 70% dagloon tot de pensionering

- De WGA
Gedeeltelijk arbeidsongeschikten (35% - 80%) met een uitkering van 70% dagloon gedurende maximaal 5 jaar en een vervolgutkering op basis van 70% minimumloon

In de CAO is een collectieve WAO-hiaatverzekering opgenomen die het inkomensverlies van werknemers met een WAO-vervolgutkering beperkt.

De verzekering vult de WAO uitkering die gebaseerd is 70% minimumloon aan tot 70% dagloon (het WAO-hiaat) aan. Deze regeling blijft van toepassing op werknemers die al voor 1 januari 2006 in de WAO zitten.

Het WIA hiaat

In de WIA beperkt het hiaat zich tot de WGA vervolguitkering. Afhankelijk van de benutting van de restcapaciteit kan men net als bij de oude WAO terugvallen op een uitkering gebaseerd op 70% minimumloon. Daarom is besloten om ter vervanging van de WAO hiaat verzekering, een collectieve WGA hiaat verzekering af te sluiten waaraan de werknemer kan deelnemen, gebaseerd op 70% SV loon inclusief het werkloosheidsrisico. De premie blijft voor operationele werknemers voor rekening van de werknemer. Voor beampten blijft de premie voor de arbeidsongeschiktheidsdekking voor rekening van APMT en is de werkloosheidsdekking voor rekening van de werknemer.

Minder dan 35% verzekering

APMT zal een verzekering afsluiten die werknemers die minder dan 35% worden afgekeurd, gedurende maximaal één jaar, het zogenaamde derde ziektejaar een aanvulling geven van 25% van hun oorspronkelijke inkomen. De premie is voor rekening van APMT.

6. Variabele periodieken beampten

Partijen hebben afgesproken dat met ingang van 1 januari 2008 voor de beampten in principe een systeem van variabele periodieken wordt ingevoerd waarbij de periodieke verhoging afhankelijk van het functioneren nul, een half, één, anderhalf of twee kan zijn.

De periodieke verhogingen zullen gebaseerd worden op een beoordeling. Hiervoor zal het bestaande systeem gebruikt worden. Gedurende 2006 en 2007 zal er "droog" geoefend worden. Middels "coaching" en opleiding zullen de leidinggevenden ondersteund worden bij het voeren van de beoordelingsgesprekken. Beide beoordelingsronden zullen geëvalueerd

worden. Daarbij zullen beroepsprocedures tegen een beoordeling meegenomen worden. Tot definitieve invoering van de variabele periodiek zal beslist worden na evaluatie door partijen in 2007.

7. Secundaire functie beampten

Nieuwe medewerkers zullen naast hun primaire functie een secundaire functie krijgen waarop ze inzetbaar zijn naast een primaire functionaris in geval van pieken, ziekte en andere vormen van langer durende onderbezetting.

Medewerkers die op 1 juli 2006 in vaste dienst zijn van APMT kunnen op vrijwillige basis kiezen voor een secundaire functie.

Medewerkers die inzetbaar zijn op een secundaire functie ontvangen een losse toeslag van € 50,= bruto per maand per 1 januari 2006; op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

8. Ouderen beleid

Partijen zullen een paritaire werkgroep instellen, die zich gaat buigen over de mogelijkheden van een levensfasenbewust personeelsbeleid bij APMT. Deze werkgroep gaat in de 2^e helft van 2006 aan de slag ten einde een implementatie per 1 januari 2008 mogelijk te maken. Een te implementeren beleid kan leiden tot wijziging van de artikelen 37en 38 van de CAO.

9. Deeltijd

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

Met betrekking tot het betalen van overwerk aan deeltijdwerkers geldt het volgende:

- van overwerk(betaling) is eerst sprake indien de in het bedrijf gebruikelijke arbeidstijd (zie de in artikel 15 van de CAO genoemde begin- en eindtijden van de dag-, middag-, avond- en nachtdienst) is overschreden.

De invulling van het werken in deeltijd zal geschieden met inachtneming van de volgende randvoorwaarden:

- deeltijd zal niet plaatsvinden op basis van 0-uren contracten
- deeltijd geschiedt in alle gevallen op vrijwillige basis
- de aanvangstijd van deeltijd zal niet liggen 24.00 uur en 04.00 uur

10. Arbeidsmarktbeleid

APMT zal deelnemen aan een gezamenlijke analyse van sociale partners om vast te stellen op welke manier invulling kan worden gegeven aan een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid voor de container sector. Op basis van de analyse nemen partijen initiatieven om te komen tot een gemeenschappelijk arbeidsmarktbeleid voor de container sector. Initiatieven waaraan wordt gedacht zijn sociale innovatie, de ontwikkeling van een gemeenschappelijk veiligheidscertificaat, etc.

Indien er in de container sector een borgingssysteem komt in het kader van het bewaken van de kwaliteit, opleidingen en de veiligheid van het werk als mede de controle op het naleven

van (CAO)afspraken, biedt de APMT-pas en zoals dit geregeld is binnen APMT, een goede basis voor een dergelijk systeem.

11. Diversen

vakbondsverlof

De werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:

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

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit sublid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal totaal voor de gezamenlijke vakvereniging ten hoogste 30 dagen per jaar bedragen.

Diverse CAO teksten

De CAO zal op basis van o.a. de wettelijke ontwikkelingen tekstueel worden aangepast.

Bijlage herziene "procedure functiewaardering"
2^e functie binnen de beambten CAO

BIJLAGE 8 HET APM TERMINALS ROTTERDAM B.V. KEUZESYSTEEM

APM Terminals Rotterdam B.V. keuzesysteem

1. Door gebruik te maken van het APM Terminals Rotterdam B.V. keuzesysteem kan de medewerker onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket tegen elkaar uitwisselen. Deelname aan het APM Terminals Rotterdam B.V. keuzesysteem is vrijwillig.
2. Iedere medewerker van APM Terminals Rotterdam B.V., waarbij de proeftijd is verstreken kan deelnemen aan het APM Terminals Rotterdam B.V. keuzesysteem.
3. Parttime medewerkers kunnen – onder de voorwaarden zoals onder sub 2 gesteld – deelnemen naar rato van het overeengekomen aantal contracturen. De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als parttimer.
4. Jaarlijks – voor 1 november van enig jaar – moet de medewerker schriftelijk zijn / haar keuze bekend maken. Hij / zij krijgt daartoe omstreeks oktober een formulier toegestuurd. Indien de medewerker voor 1 november van het jaar daarop niet opnieuw een keuze maakt, dan wordt de keuze van het voorgaande jaar automatisch met één jaar verlengd. Medewerkers die nieuw in dienst treden na 1 november van enig jaar en voldoen aan de voorwaarden genoemd onder sub 2 worden alsnog in de gelegenheid gesteld een keuze te maken.

5. De door de medewerker bekend gemaakte keuze geldt voor de periode van één kalenderjaar, van 1 januari tot en met 31 december. Voor medewerkers die later in dienst treden dan per 1 januari en/of medewerkers voor wie de proeftijd op 1 januari nog niet is verstreken, geldt de keuze, nadat de proeftijd is verstreken, voor het resterende deel van het kalenderjaar. De keuze van de medewerker wordt vastgelegd.
6. Tussentijdse herziening van de keuze is niet mogelijk, tenzij er sprake is van zeer bijzondere onvoorziene omstandigheden ("sociaal / medische indicatie"). In dat geval beslist P&O of herziening is toegestaan.
7. De onder bronnen aangegeven arbeidsvoorwaarden kunnen selectief worden ingezet voor de onder doelen aangegeven arbeidsvoorwaarden (zie bijlage).
8. Elementen uit de bronnen worden zoveel mogelijk direct doorgeboekt naar de gekozen doelen. Indien dat niet mogelijk is, worden deze elementen (voorzover nodig) uitgedrukt in tijdseenheden en toegevoegd aan een zogenaamd rekening-courant-tijd-tegoed op naam van de medewerker.
9. Bij beëindiging van het dienstverband, wordt het nog uitstaande tegoed, na verrekening met eventueel door de medewerker teveel genoten vakantie- en/of roostervrije dagen en/of vakantiegeld, uitbetaald op basis van het op moment van beëindiging van het dienstverband geldende salaris.
10. In het rekening-courant-tijd-tegoed kunnen maximaal 65 dagen gespaard worden voor het ouderschapsverlof.
In het rekening-courant-tijd-tegoed kunnen maximaal 130 dagen gespaard worden voor sabbatical leave. Indien – door omstandigheden – de gespaarde tijd niet gebruikt kan worden voor het (de) bestemde doel(en), dan kan de medewerker het gespaarde tegoed aanwenden voor verbetering van de pensioenvoorziening.

Bronnen

- Basismaandsalaris
- Vakantietoeslag
- Vakantiedagen, met een maximum van vijf dagen per jaar voor de fulltime medewerker waarbij het wettelijk minimum van 20 dagen niet mag worden aangetast.
- Senioren dagen / langdurig dienstverband dagen (artikel 36 en 37 CAO)
- Tijd-voor-tijd uren
- Roostervrije dagen

Doelen

- Pensioen (respectievelijk verhoging uitkeringsniveau, vervroeging uittredingsdatum)
- De geldende spaarloonregeling
- Eigen bijdrage kinderopvang
- Betaald ouderschapsverlof gedurende maximaal de wettelijke termijn
- Sabbatical leave
- WAO-hiaatverzekering
- ANW-verzekering

Spelregels

A. Tijd-voor-tijd

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

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

B. Sabbatical leave

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

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

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

Het sabbatical leave mag maximaal zes maanden duren.

C. Ouderschapsverlof

Ten behoeve van ouderschapsverlof mogen maximaal 65 dagen worden gespaard.

D. Overig

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

BIJLAGE 9: AFSPRAKEN INVOERING 32.55 URIGE WERKWEEK

Invoering 32.55 uur per 1 september 2006

Om met ingang van 1 september te komen tot een gemiddelde 32.55 urige werkweek zijn de volgende afspraken gemaakt:

- *Operationele dienst*

Met ingang van 1 september vervallen de "extra" diensten voor volcontinu - medewerkers in het "zware rooster".

Met ingang van 1 september worden uit het lichte rooster, evenredig aan het zware rooster, diensten geschrapt. Daarvan zullen twee diensten gebruikt worden om de nachtdienst te bekorten tot vier nachten.

Om de teruggang in uren en de introductie van het nieuwe rooster mogelijk te maken, is het van belang dat de organisatie gedurende de overgangperiode september 2006 tot 1 juli 2007 op de weggevallen diensten (totaal 3100 diensten, per medewerker gemiddeld 3/4 diensten in de restende maanden in 2006 en 5/6 diensten in de eerste helft 2007) kan beschikken over voldoende personeel. Tot 1 juli 2007 worden de overuren uitbetaald op basis van 200%. Wanneer de medewerker er voor kiest om de uren in tijd voor tijd op te nemen kan dat miv 2008 om het nieuwe rooster in 2007 niet te veel te belasten.

Om de beschikbaarheid voor het overwerk te inventariseren zal in overleg tussen CAO partijen een uitvraag gedaan worden om de benodigde diensten in te vullen.

Werknemers die zich voor de extra diensten opgeven en deze ook daadwerkelijk lopen behouden over het eerste half jaar 2007 hun 2 verlofdagen, ook wanneer de diensten niet gelopen zijn door onvoldoende werkaanbod. Bij werknemers die zich niet opgeven voor extra diensten wordt per 1 juli 2007 vier dagen op het verlofsaldo ingehouden.

De eerste van de twee opkomstdienst in de drukke periode 2007 wordt vergoed tegen 200%.

- Voor de reebers en de Technische Dienst (voor zover in volcontinu) zullen partijen nader overleg voeren om te bepalen of er diensten uit het rooster geschrapt kunnen worden of dat de roosters nog niet wijzigen en de volgens rooster meer gewerkte uren worden op basis van 200% uitbetaald.
- *Beambten*
Met ingang van 1 september wijzigen de roosters voor beambten in volcontinu nog niet. De volgens rooster teveel gewerkte uren worden op basis van 200% uitbetaald.

Roosters

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt over de implementatie van nieuwe roosters:

- *Algemeen*
Uitgangspunt voor de roosters blijven werkaanbod en gezondheid. Doelstelling is om de roosters eind oktober gereed te hebben, begin november voor te leggen aan de medewerkers en per 1 januari 2007 de nieuwe roosters in te voeren.
- *Operationele dienst*
Uitgangspunt is een 5 ploegendienstrooster waarbij de volgende varianten door de deskundigen zullen worden uitgewerkt:
 - o Twee varianten op basis van een 5-5-5-6 rooster

- Een variant op basis van het huidige 3-4-3 rooster
- Deze roosters zullen eind september aan de werknemers ter schriftelijke stemming worden voorgelegd, waarbij er één gekozen zal worden.
- In combinatie met het 5 ploegendienstrooster zal aan de deskundigen worden gevraagd een alternatief "licht" rooster te ontwikkelen zodat voldaan wordt aan de benodigde bandbreedte in de personele bezetting om het werkaanbodpatroon te volgen.
- *Beambten*
De deskundigen zullen voor de verschillende groepen beambten, op basis van het werkaanbodpatroon, in oktober roosters ontwikkelen die op 1 januari 2007 ingevoerd worden.
- *Voorlichting*
Partijen onderkennen dat roosters een complexe materie is die om een zorgvuldige aanpak vragen. Er zullen de komende maanden voorlichtingsbijeenkomsten worden gehouden om de medewerkers uitgebreid te informeren.
- *Evaluatie*
In juni 2007 zullen de nieuwe roosters voor het eerst geëvalueerd worden op basis van het werkaanbodpatroon. Op basis van de resultaten zullen partijen beoordelen of de roosters al dan niet worden aangepast. Echter niet eerder dan per 1 januari 2008.

Terugwerkende kracht

Ter compensatie van de teveel gelopen diensten in de periode 1 juli 2005 tot 1 september 2006 ontvangen alle medewerkers in volcontinu bij de salarisbetaling van november een eenmalige uitkering van 750 euro bruto en in 2007 eenmalig een extra vrije dag.

BIJLAGE 10: PROCEDURE FUNCTIEWAARDERING CAO FUNCTIES

Inleiding

APM Terminals Rotterdam BV past sinds enkele jaren het Functiewaarderingssysteem ORBA toe binnen de organisatie. Alhoewel elke functie (m.u.v. Directie functies) geschreven en gewogen zal worden geldt deze procedure Functiewaardering alleen voor functies binnen het CAO bereik. Voor de binnen CAO functies geldt de navolgende procedure:

1. Vaststellen bestaande functies/structuur

De directie bepaalt de inhoud van de functies en de organisatiestructuur (indien nodig na verkregen advies cq instemming van de Ondernemingsraad).

2. Analyseren van de functies

Voor de analyse van de functie inhoud wordt gebruik gemaakt van ORBA vragenlijsten en worden interviews met de direct leidinggevende en de medewerker (ieder afzonderlijk) afgenomen. De interviews worden door PZ/HR gepland en worden afgenomen door de ORBA deskundige van AWWN. Wanneer meerder medewerkers de functie uitoefenen wordt het gesprek gevoerd met een representatieve afvaardiging van de functionarissen.

Opstellen of herschrijven van een functiebeschrijving

3. Opstellen van een nieuwe functiebeschrijving

3.1 Op basis van de resultaten van ORBA vragenlijsten en interviews stelt de AWWN deskundige een concept functieomschrijving op. Deze worden besproken met de direct leidinggevende,

waarna deze worden voorgelegd aan de betrokken medewerker/afvaardiging met de vraag of hij/zij zich in de beschrijving herkent (nen), waarna hij/zij de functiebeschrijving tekent(en) voor gezien.

- 3.2 Naar aanleiding van dit gesprek vindt mogelijk nog een bijstelling plaats van het profiel.
- 3.3 De definitieve functieomschrijving wordt door de senior manager en de medewerker/ de afvaardiging getekend voor akkoord.

4. Herschrijven bestaande functieomschrijvingen

- 4.1 Bestaande functiebeschrijvingen behoeven onderhoud. De noodzaak/wenselijkheid tot het opnieuw laten beschrijven van een profiel dient door senior manager en de medewerker(s) gezamenlijk vastgesteld te worden.
- 4.2 Het initiatief daartoe kan bij de direct leidinggevende, het senior management alsook bij individuele medewerkers liggen.
- 4.3 Moet de functie opnieuw worden beschreven dan gebeurt dit zoals beschreven in artikel 2 en 3.

5. Bezwaar en beroep

- 5.1 Indien een medewerker of de afvaardiging de definitieve functieomschrijving niet kan onderschrijven kan hij binnen 1 maand schriftelijk bezwaar maken bij zijn senior manager. Tegen diens schriftelijke beslissing (binnen 1 maand na ontvangst bezwaar) kan de medewerker in beroep gaan bij de interne beroepscommissie van APM Terminals Rotterdam B.V.

- 5.2 Verschillen senior manager en individuele medewerker van inzicht over de noodzaak/wenselijkheid van herschrijving van een bestaande functieomschrijving dan kan de medewerker schriftelijk bezwaar maken bij de senior manager. Tegen diens schriftelijk besluit staat beroep open bij de interne beroepscommissie.
- 5.3 Wordt intern bezwaar of beroep niet tijdig ingediend (zie de APMTR beroepscommissieprocedure) dan is daarmee de functiebeschrijving definitief geworden.

Weging en implementatie van een functiebeschrijving

6. De weging

- 6.1 De definitieve functieomschrijving wordt gewogen door de AWWN deskundige met behulp van de ORBA- methode. De resultaten worden intern bij AWWN afgestemd met de ORBA-Coördinator teneinde de consistentie op de ondernemingsniveau en met name op nationaal niveau te waarborgen.
- 6.2 De indeling wordt gerapporteerd aan de afdeling PZ/HR.

7. Implementatie en nazorg

- 7.1 De laatste stap bestaat uit het implementeren van de onderzoeksresultaten. De indelingsresultaten (de groepsindeling) en eventuele salarisconsequenties worden aan een ieder schriftelijk medegedeeld. Iedere betrokken werknemer, direct leidinggevende en senior manager wordt door de afdeling PZ/HR geïnformeerd over de resultaten van de functiewaardering.
- 7.2 Bij indeling in een hogere schaal vindt herinschaling in de hogere schaal plaats, vanaf de eerste van de maand volgend op het moment, dat de inschaling aan APM Terminals Rotterdam BV schriftelijk kenbaar is gemaakt door AWWN.

7.3 Bij indeling in een lagere schaal treden CAO-partijen in overleg, over de daarmee gepaard gaande salarisconsequenties.

8. Bezwaar en Beroep functiewaardering

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

EXTERNE BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

9. Extern bezwaar kenbaar maken en opstellen

- 9.1. Indien de werknemer het niet eens is met de functiegroep-indeling, dan bespreekt hij de bezwaren allereerst met de direct leidinggevende.
- 9.2. Indien dit gesprek niet leidt tot acceptatie bij de medewerker vraagt hij bij afdeling PZ/HR een formulier t.b.v. externe bezwaar-/beroepsprocedure functiewaardering aan. De werknemer geeft op het formulier een duidelijke toelichting met argumenten en de achtergronden van het bezwaar.
- 9.3. Het bezwaar moet bij afdeling PZ/HR worden ingediend binnen een periode van twee maanden nadat de indeling schriftelijk is bekend gemaakt, anders is het bezwaar niet ontvankelijk.

10. Extern bezwaar bij AWVN indienen

- 10.1 Afdeling PZ/HR draagt zorg voor indiening van het bezwaar bij AWVN, met afschrift aan de functiehouder, diens direct leidinggevende en senior manager.
- 10.2 De AWVN deskundige voert nader onderzoek uit en hoort betrokkenen. AWVN rapporteert haar oordeel binnen twee maanden schriftelijk. De afdeling PZ/HR informeert de betrokken werknemer, in het bijzijn van de naast hogere leidinggevende.

11. Extern beroep

- 11.1 Indien ook de behandeling van het bezwaar door AWVN voor de betrokkene geen bevredigend resultaat oplevert, bestaat tenslotte de mogelijkheid voor degene, die aangesloten is bij een vakvereniging, om beroep aan te tekenen via de bestuurder van de betreffende vakvereniging. Voor diegene die niet aangesloten is bij een vakvereniging, schakelt afdeling PZ/HR een andere AWVN deskundige in.
- 11.2 De door een lid benaderde vakvereniging (via zijn deskundige) danwel de tweede AWVN deskundige treedt hierna in overleg met AWVN.
- 11.3 Zij komen gezamenlijk tot een bindende uitspraak, nadat partijen zijn gehoord en een nader onderzoek (zodanig ter plaatse) is ingesteld. De afdeling PZ/HR treedt hierbij op als waarnemer.

Copyright

© 2007 CAO-PARTIJEN EN AWWN

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 AWWN te Haarlem.