

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9907

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 27-03-03, nr. 61

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
ROLL-ON ROLL-OFF BEDRIJVEN**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de AWWN namens de contracterende werkgevers zijnde: P&O North Sea Ferries B.V. te Rotterdam Europoort, Northfolklane Shipping B.V. te Scheveningen en Stena Line Stevedoring B.V. te Hoek van Holland als partijen ter ene zijde mede namens de FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond als partijen ter andere zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Roll-on Roll-off bedrijven, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

Dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht door:

A. Wagenborg Stevedoring B.V.
B. Simmons & Simmons Trenite namens DFDS Tor Line B.V., DFDS Seaways B.V. (DFDS) en Compagnie de Manutention Rotterdam B.V. (CdMR)

Dat voorts bedenkingen zijn ingebracht door de Stichting Samenwerkende Metaal- en Technische Bedrijfstakken (MTB), doch dat deze na overleg met CAO-partijen zijn ingetrokken;

Dat de bedenkingen als volgt kunnen worden samengevat:

Ad. A Voor de werknemers die bij de RoRo ramp in Eemshaven worden te werk gesteld, is een bedrijfs-CAO van toepassing, afgesloten met CNV Bedrijvenbond en FNV Bondgenoten.
Deze CAO is geëxpireerd op 31 maart 2001. Onderhandelingen hebben nog niet tot een resultaat geleid.

Verder wordt gesteld dat in de RoRo CAO in een van de artikelen de verplichting is opgenomen te werken met eigen personeel, dan wel met personeel van SHB Personeelsplanning B.V. in Rotterdam. Werknemers vanuit Rotterdam zullen moeilijk in Eemshaven te werk kunnen worden gesteld. Door deze verplichting zou SHB eenzijdig de tarieven bepalen. Hier is sprake van strijdigheid met mededingingsregels.
Bedenkingenhebbende verzoekt niet tot algemeen verbindendverklaring over te gaan, respectievelijk Wagenborg Stevedoring daarvan uit te zonderen.

Ad. B.

De CAO-bepalingen gelden volgens bedenkingenhebbende niet voor een, naar het oordeel van de Minister, belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen.

De werknemers houden zich slechts gedeeltelijk bezig met Roll-on Roll-off werkzaamheden.

Uitsluitend indien de eigen werknemers geen tijd hebben voor deze werkzaamheden, worden werknemers voor deze werkzaamheden ingehuurd. Het gaat dan om werknemers die door ECT en SHB worden gedetacheerd. Die werknemers vallen onder de bij hun werkgever van toepassing zijnde CAO. AVV van de onderhavige CAO brengt met zich mee dat de CAO slechts op een klein gedeelte van het personeelsbestand van toepassing is, hetgeen niet de bedoeling kan zijn. Het is economisch gezien niet verantwoord dat hun werknemers zich uitsluitend bezig houden met Roll-on Roll-off werkzaamheden. Uitgangspunt is dat werknemers flexibel kunnen worden ingezet.

Verder worden door bedenkingenhebbende een aantal opmerkingen gemaakt over de inhoud van een aantal artikelen uit de CAO.

Indien de onderhavige CAO algemeen verbindend verklaard wordt, dan verzoeken DFDS en CdMR om dispensatie van het AVV-besluit.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Ad. A.

Met betrekking tot het van toepassing zijn van een bedrijfs-CAO voor de werknemers bij de RoRo ramp in Eemshaven, kan worden opgemerkt dat thans geen rechtsgeldige CAO van toepassing is waardoor er geen dispensatie mogelijk is wegens het hebben van een eigen CAO. Overigens valt Wagenborg Stevedoring Eemshaven blijkens de opgave van de representativiteitsgegevens niet onder de werkingssfeer van de onderhavige CAO.

Roll-on Roll-off bedrijven Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Met betrekking tot de bepaling inzake het gebruik van werknemers van SHB Personeelsplanning B.V. kan worden opgemerkt dat deze bepaling te veel inbreuk maakt op de rechtmatige belangen van derden, waardoor AVV van deze bepaling niet mogelijk is.

Ad. B.

Naar aanleiding van de ingediende bedenkingen van Simons & Simons Trenite namens DFDS Tor Line B.V., DFDS Seaways B.V. en Compagnie de Manutention Rotterdam B.V. tegen de representativiteit, is conform het bepaalde in het Toetsingskader AVV verzocht om de aangeleverde representativiteitscijfers te voorzien van een accountantsverklaring. Naar aanleiding van dit verzoek hebben CAO-partijen een enquête binnen de bedrijfstak uitgezet teneinde de meest adequate representativiteitscijfers te kunnen leveren. De resultaten van de enquête alsmede de daarop betrekking hebbende accountantsverklaring zijn ontvangen bij brieven van 25 en 28 februari 2003. Vervolgens is bij brief van 13 maart 2003 en fax van 21 maart 2003 een aanvullende accountantsverklaring met betrekking tot de representativiteitscijfers ontvangen. Naar aanleiding van deze gegevens kan geconcludeerd worden dat voldoende aannemelijk is gemaakt dat er sprake is van een voldoende representativiteit.

Met betrekking tot de bedenkingen tegen de inhoud van de CAO kan worden opgemerkt dat de afzonderlijke CAO-bepalingen conform het bepaalde in het Toetsingskader AVV getoetst worden.

Op schriftelijke mededeling van bedenkingen tegen AVV wordt uitsluitend dispensatie verleend aan werkgevers die gebonden zijn aan een andere rechtsgeldige CAO. Aangezien bedenkingenhebbenden geen eigen rechtsgeldige onderneming- of subsector CAO hebben, kunnen bedenkingenhebbenden niet van het onderhavig AVV-besluit gedispenseerd worden.

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Gelet op het overleg met de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 2003 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Roll-on Roll-off bedrijven, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V en VI is bepaald:

A. ALGEMENE ARTIKELEN

Artikel 1

Algemene definities

Een werkgever in het kader van deze overeenkomst is ieder bedrijf in Nederland dat laad- en/of loswerkzaamheden van Roll-on Roll-off schepen en/of daarmee in verband staande werkzaamheden, zoals het repareren van rollend materieel en het losmaken/vastzetten van lading, uitvoert. Uitgezonderd van deze overeenkomst zijn bedrijven waarvoor een aparte CAO is afgesloten.

Onder Roll-on Roll-off schepen te verstaan:

Schepen voor het vervoer van passagiers en/of lading. Deze schepen zijn in het algemeen niet (over)dwars onderverdeeld, hebben één of meer dekken, open of gesloten, meestal de gehele lengte van het schip beslaande, waarop goederen kunnen worden geladen via hek en/of boegdeuren; aan boord wordt de lading verdeeld via opritten en/of liften.

De vracht is:

- hetzij geladen in/op vrachtauto's, inclusief tankvrachtwagens, in containers op chassis, opleggers/trailers en vergelijkbare vrachtvervoermiddelen
- hetzij wordt vervoerd op laadwagens, die tussen schip en kade heen en weer rijden
- of bestaand uit „zelfrijdende” lading, zoals export auto's, caravans, combines, etc.

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers, vallende onder deze overeenkomst, in dienst van de ondernemingen.

HOOFDSTUK I

DE OVEREENKOMST

Artikel 3

Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers werkzaam bij de Roll-on Roll-off Bedrijven zijn vastgesteld gelijk omschreven in de aan de akte gehechte bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

HOOFDSTUK II

VERPLICHTINGEN

Artikel 7

Verplichtingen van de werkgever

De werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan de in Artikel A3 genoemde. De werkgever zal, met inachtneming van de wettelijke bepalingen terzake (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.

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aange-
gaan.

HOOFDSTUK V

SOCIAAL BELEID

Artikel 16

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.

1. 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 de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
2. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming hun invloed uit te oefenen.
3. 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 ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.
4. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
 - a. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 - b. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
 - c. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 - d. het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten, welke onder supervisie staan van Vakopleiding Transport & Logistiek;
 - e. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de medewerkers. De werkgever zal dit onder meer tot uiting laten komen in het op te stellen Arbo-plan van aanpak, hierbij rekening houdend met het terzake bepaalde in de Arbo-Wet.

Roll-on Roll-off bedrijven

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. 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, één en ander in overleg met de vakorganisaties en ondernemingsraad, 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 in overleg met vakorganisaties en ondernemingsraad 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.

7. 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 arbeidsongeschiktheid van werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de terzake van toepassing zijnde wetgeving.

Door de werkgever zal in overleg met de vakorganisaties en ondernemingsraad bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

8. 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.

Artikel 17

Veiligheid

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijk 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 18

Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

1. De werkgever is bereid met bonden/ondernemingsraad regelmatig te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.
2. De werkgever zal de bonden informeren over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, resp. het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatsvinden.
3. De werkgever zal zich er mede voor inspannen om, de leerlingen met een afgeronde BBL-opleiding te doen onderbrengen.
4. Met betrekking tot langdurig overwerk zal door partijen worden nagegaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien en in hoeverre dit kan worden beperkt.
5. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groepen in de onderneming, 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 worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.

Roll-on Roll-off bedrijven **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

7. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

Artikel 19

Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (1975) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer naar een ander 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 surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 20

Bijdrage werkgever vrijwillige ziektekostenverzekering

Bij overschrijding van de loongrens Ziekenfondswet wordt door de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van de vrijwillige ziektekostenverzekering verstrekt van 50% van de premie met een maximum van het werkgeversaandeel in de premie Ziekenfondswet verhoogd met 20% (voor 2002: € 2114,10).

Artikel 21

Salaris bij ziekte of ongeval en voor minder-valide werknemers

1. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geniet de werknemer, met inachtneming van het hieronder in lid 2. bepaalde, voor de duur van maximaal één jaar zijn netto-schemasalaris bij arbeid, waarbij de wettelijke uitkeringen aan zijn werkgever worden uitgekeerd.

Bij voortdurende van de volledige arbeidsongeschiktheid zal, ook na het bereiken van de maximum uitkeringstermijn van de Ziektewet,

voor elke twee volle jaren dienstverband bij het bedrijf de uitkering WAO gedurende één maand tot het netto-schemamaandsalaris worden aangevuld, echter gedurende maximaal 12 maanden.

Indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling, met inachtneming van het gestelde in de vorige alinea van dit lid, tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het schemamaandsalaris zal derhalve maximaal 104 weken bedragen.

De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.

2. Tussen de bij deze CAO betrokken partijen is overeengekomen, dat voor werknemers, die ziek zijn of door een ongeval zijn getroffen, van de beide wettelijke carenzdagen de tweede wachttag – ook al bestaat er geen aanspraak op wettelijk ziekgeld – door de werkgever zal worden doorbetaald. Indien de werknemer recht heeft op wettelijk ziekgeld zal de werkgever ook de eerste wachttag doorbetalen.
3. De uitkering, uitgaande boven de wettelijke uitkering in het kader van de Ziektewet (zie lid 1. van dit artikel) wordt, over een overeenkomstig tijdvak, met uitdrukkelijke terzijdestelling van artikel 629 B.W. verminderd met het bedrag waarop door de werknemer krachtens een wettelijke bepaling eventueel tegenover een derde aanspraak kan worden gemaakt terzake van de desbetreffende arbeidsongeschiktheid.

De werknemer zal een voorschot op deze schadeloosstelling ontvangen ter hoogte van het verschil tussen de wettelijke uitkering krachtens de ZW en zijn netto-schemasalaris (zie ook lid 1. van dit artikel), indien hij aan de werkgever alle rechten en aanspraken welke hij terzake van de arbeidsongeschiktheid krachtens enige wettelijke bepaling jegens derden kan doen gelden, tot het bedrag van deze uitkering overdraagt.

Indien sprake is van een werkgever die het risico van de ziekgeld-uitkering zelf draagt, geldt het bovenstaande zowel voor de uitkering in het kader van de Ziektewet als voor de uitkering, uitgaande boven de in het kader van de Ziektewet.

De uitkering, uitgaande boven de wettelijke uitkering in het kader van de Ziektewet, is het verschil tussen de uitkering krachtens de Ziektewet en het netto-schemasalaris.

Roll-on Roll-off bedrijven
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Onder derden als bedoeld in deze bepaling worden niet verstaan de echtgeno(o)t(e) en de met de werknemer samenwonende personen.

De overdracht van rechten en aanspraken terzake van de arbeidsongeschiktheid heeft enkel en alleen betrekking op de aanspraken als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

4. 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.
5. 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.
6. 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.
8. 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 ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (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. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling P.Z., dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het schemamaandsalaris tot 100% aanvullen.

9. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van

ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

10. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de ARBO-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Artikel 24

Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn basis- resp. 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 a. en b. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Uitkeringen terzake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de Z.W. of de A.A.W./W.A.O. worden op deze uitkering in mindering gebracht.

HOOFDSTUK VI

DIENSTVERBAND

Artikel 26

Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid

Het dienstverband met de werknemer, die één jaar ziekengeld heeft genoten, blijft na deze tijd nog gedurende een vol jaar bestaan. Over deze periode is dan evenwel geen salaris of andere betaling verschuldigd. 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 for-

Roll-on Roll-off bedrijven
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

meel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag dient de werkgever de wettelijke procedures voor ontslag te volgen.

Artikel 27

Einde dienstverband

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

HOOFDSTUK VII

VAKANTIE EN VRIJE DAGEN

Artikel 28

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 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de bepaling van de vakantie-aanspraak.
 - 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. Vakantie-aanspraak 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 15e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de bepaling van de vakantie-rechten.
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 maanden dienstverband in het vakantiejaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
aantal dagen/diensten waarop vakantie-aanspraak bestaat	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

8. Opneming jaarlijkse vakantie
- De toegekende vakantie- en snipperdagen dienen in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen.
 - 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 Ondernemingsraden.
 - Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen.
In afwijking hiervan is de mogelijkheid tot het opnemen van vier weken aaneengesloten vakantie buiten het hoogseizoen niet uitgesloten.
Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.
 - Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten.
 - 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

Roll-on Roll-off bedrijven
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.

9. Vakantie/Arbeidsongeschiktheid
Dagen, waarover de werknemer volledige uitkering ingevolge de Ziektewet geniet, zullen niet als vakantiedagen gelden.
10. Vakantie-aanspraken bij arbeidsongeschiktheid langer dan 12 maanden
De werknemer, die langer dan twaalf maanden niet kan werken wegens arbeidsongeschiktheid, kan bij zijn herstel over de periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak maken op vakantierechten over een tijdvak van ten hoogste één jaar. Bedoelde vakantierechten worden opgebouwd over het laatste jaar van zijn arbeidsongeschiktheid.
11. Betaling van vakantie- en snipperdagen
Per vakantie-/snipperdag wordt het basis- resp. schemasalaris doorbetaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen vorenstaand is vermeld.
12. Einde dienstverband
Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt, voor zover de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen, over de volgens lid 5 verworven vakantie-aanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.
- $$\frac{\text{aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{\text{aantal werkdagen van de betrokken maand}} \times \frac{25}{12} \times \frac{\text{basis- of schema- maandsalaris}}{21 \frac{3}{4}}$$
- De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

Artikel 29

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.

De extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag vallen; toekenning gedurende de

in artikel A28, 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, resp. het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam, worden meegeteld.

Bij rechtstreekse overgang uit de dienst van de ene havenonderneming naar een andere, resp. „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 A28, lid 10 doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband of
leeftijd

		45 jaar	50 jaar	55 jaar
		1	2	3
bij 15 jaar	1	1	2	3
bij 25 jaar	2	2	2	3
bij 30 jaar	3	3	3	3

Artikel 30

Vrije dagen voor werknemers van 55 tot en met 64 jaar

Werknemers van 55 jaar tot en met 64 jaar kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

55 jaar	-	2 dagen
56 jaar	-	3 dagen
57 jaar	-	4 dagen
58 jaar	-	5 dagen
59 jaar	-	6 dagen
60 jaar	-	7 dagen
61 jaar	-	8 dagen
62 jaar	-	10 dagen
63 en 64 jaar	-	15 dagen.

Roll-on Roll-off bedrijven **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata berekend worden.

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 werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie resp. aanwijzingen van de ondernemingsraad. Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis- resp. schemasalaris, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed.

Dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Artikel 31

Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemer worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel A28, 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 32

Kort verzuim

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 werknemer;
 - huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
 - haar/zijn 12½-, 25-, en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zonof feestdag of een niet-verplichte zaterdag, 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 of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoon-zusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;
- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
- verhuizing (maximaal 1x per jaar);
- 2 dagen bij huwelijk van de werknemer;
- bevalling van zijn echtgenote;
- overlijden¹⁾ van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;
- 4 dagen bij overlijden¹⁾ van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen;
- overlijden¹⁾ van één der (stief-)ouders ingeval voor de crematie/begravenis wordt zorggedragen.

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 verzuim-regeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

In zeer bijzondere gevallen kan, in over met – en ter beoordeling van de afdeling Personeelszaken, voor in deze regeling niet genoemde zaken vrijaf met behoud van salaris worden verleend.

¹⁾ Heeft een 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 betrokkene op een later tijdstip kunnen opnemen.

Artikel 33

Onbetaald verlof

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar, mits:

- a. de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
- b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn;
- c. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een terzake afgesloten (arbeids-) overeenkomst mag verrichten;
- d. dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal één maand wordt aangevraagd.

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

Artikel 34

Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- 1e en 2e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1e en 2e Pinksterdag
- 1e en 2e Kerstdag,
- nationale feestdag (30 april) en
- 5 mei, 1x 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 verlening van de arbeidstijd als op gewone werkdagen. Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

HOOFDSTUK VIII

SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 35

Prijsindexering

1. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zal in beginsel bij iedere 2% stijging van het C.B.S.-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor werknemersgezinnen met een laag gezinsinkomen) een toeslag van 2% op het brutosalaris (dat wil zeggen alle salariselementen) worden toegekend.
2. Stijgt gedurende de periode 1 april 2002 tot en met 31 maart 2003 de consumentenprijsindex 2% boven het indexcijfer van maart 2002 (116,1), dan wordt – ingaande de eerste dag van de tweede maand, volgende op die waarin dit indexcijfer werd overschreden het brutosalaris met een toeslag van 2% verhoogd; volgende overschrijding(en) dienovereenkomstig.
3. Bij een daling van het consumentenprijsindex zal bij iedere 2% beneden het indexcijfer, bij overschrijding waarvan voor het laatst een toeslag volgde, een vermindering van brutosalaris met 2% plaatsvinden.
4. Bij de toepassing van deze consumentenprijsindexeringsregeling wordt steeds van de voorlopige C.B.S.-indexcijfers uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

Artikel 36

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 1,154 bruto basismaandsalaris, zoals deze geldt op het moment van de uitkering.

De vakantietoeslag is per functie voor alle schema's gelijk.
De kerstuitkering is per 1 januari 1986 verwerkt in het basissalaris en is derhalve per die datum als aparte uitkering vervallen.

Roll-on Roll-off bedrijven
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 15e van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding ná de 15e niet; bij uitdiensttreding andersom.
4. Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstrekken, 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:
$$\frac{\text{aantal werkdagen tijdens dienstverband}}{261 \text{ werkdagen}} \times 1,154 \text{ bruto basismaandsalaris}$$

Artikel 37

Vergoeding E.H.B.O.-diploma

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig E.H.B.O.-diploma, zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – een vergoeding worden toegekend van € 20,31 per maand resp. € 243,72 per jaar (per 1 april 2002).

Artikel 38

Vergoeding persluchtmasker

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker, zal een vergoeding worden toegekend van € 20,31 per maand resp. € 243,72 per jaar (per 1 april 2002).

Artikel 39

Vergoeding diploma gevaarlijke stoffen

Aan werknemers die in het bezit zijn van een diploma „Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen” zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – gedurende maximaal vijf jaar na het behalen van het diploma resp. na verlenging hiervan een vergoeding worden toegekend van € 20,31 per maand resp. € 243,72 per jaar (per 1 april 2002).

B. SPECIFIEKE SECTORARTIKELEN

Artikel 1

Definities

1. Basismaandsalaris: het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief het schemapercentage;
2. Schemamaandsalaris: basismaandsalaris inclusief het schemapercentage;
3. Schemapercentage: toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema;
4. Werkschema: een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling;
5. Dienst: duur, waarover binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.
6. Arbeidsweek: De arbeidsweek loopt van maandag 00.00 uur tot zondag 24.00 uur. In overleg tussen partijen kan een andere arbeidsweek worden vastgesteld.

HOOFDSTUK I

ARBEIDSDUUR

Artikel 2

Arbeidsduur per etmaal en per week

- a. Niet-volcontinuediensten

Roll-on Roll-off bedrijven

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

De normale arbeidsduur bedraagt 7 $\frac{3}{4}$ uur per dag en gemiddeld 38 $\frac{3}{4}$ uur per week.

Verlenging van de normale arbeidsduur wegens overwerk, resp. arbeid buiten de normale arbeidsweek is, met inachtneming van de volgende bepalingen mogelijk.

b. Volcontinuedienst

De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag en gemiddeld 40 uur per week, verdeeld over alle dagen van de week.

Artikel 3

Arbeidsduurverkorting

Er is een arbeidsduurverkorting (ADV) toegekend van 5% overeenkomend met 11 $\frac{1}{2}$ dag op jaarbasis.

Deze dagen in te roosteren over alle dagen van de officiële arbeidsweek, over het gehele jaar, met uitzondering van de vakantieperiode, één en ander na overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 4

Duur werkschema

In een periode van één kalenderjaar kan het schema, waarin een werknemer is tewerkgesteld éénmaal worden gewijzigd. In geval van wijziging van het schema dient de wijziging één maand van te voren te worden medegedeeld.

Plaatsing in één van de schema's, alsmede overplaatsing van het ene schema in het andere, vindt – zonodig na overleg met de ondernemingsraad – plaats door de leiding van het bedrijf, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de wensen van de betrokken werknemer(s).

Artikel 5

Afbouwregeling schematoeslagen

In geval wordt overgegaan van een hoger naar een lager betaald werkschema, dan wordt in de betreffende maand waarin dit plaatsvindt, de gebruikelijke betaling aangehouden. In de daaropvolgende drie maanden wordt 80% van het schematoeslagverschil als toeslag uitgekeerd; in de

daaropvolgende drie maanden 60%; in de daaropvolgende drie maanden 40% en in de tiende tot en met de twaalfde maand 20% van het schema-toeslagverschil, zodat na een jaar het juiste betalingsniveau is bereikt.

Artikel 6

Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is

Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden – op de juiste wijze voorbereid – stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten.

Artikel 7

Afwijkende regelingen

Bijzondere regelingen, afwijkend van de in deze voorwaarden genoemde bepalingen, zijn toegestaan voor noodzakelijke werkzaamheden:

- a. bij aankomst of vertrek van schepen ten opzichte van;
 - 1. passagiers en passagiersbagage;
 - 2. postverkeer;
 - 3. veevervoer.
- b. aan bederf onderhevige lading.

Bovendien zal in bijzondere gevallen van deze loon- en arbeidsvoorwaardenregeling worden afgeweken, indien hierover tussen de contracterende partijen overeenstemming is bereikt.

HOOFDSTUK II

ARBEIDSBELONING

Artikel 8

Toeslagen

- 1. Alle werkobjecten
In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen hun afdeling van het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt en met inachtneming van de capaciteiten van de betrokkene(n).

Roll-on Roll-off bedrijven **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

2. Schematoeslag
Bij plaatsing in één der van toepassing zijnde werkschema's zal de bijbehorende schematoeslag van toepassing zijn.
3. Mentortoeslag
Een mentor is een werknemer die incidenteel gedurende een bepaalde tijd een aantal mensen begeleidt.
Gedurende de werkzaamheden als mentor ontvangt de werknemer een vergoeding van € 8,06 per dag (vanaf 1 april 2002).

Het voorgaande heeft geen betrekking op werknemers voor wie werkzaamheden als mentor tot hun functie behoren (bijvoorbeeld afdelingschefs).

Artikel 9

Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen

1. Percentages
De te betalen extra uren en overuren worden in verband met de kalendermaandsalarissen en ten behoeve van een vereenvoudigde, zoveel mogelijk uniforme, administratieve verwerking noodzakelijkerwijs uitgedrukt in een percentage van het basismaandsalaris.
2. Overuren en normale uren
% van het basismaandsalaris
a. Normale uren 0,55% per uur
b. Overuren (in procenten van het basismaandsalaris):

	M	D	W	D	V	Z	Z
00.00-01.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
01.00-02.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
02.00-03.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
03.00-04.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
04.00-05.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
05.00-06.00	1,20%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
06.00-07.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
07.00-08.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
08.00-09.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
09.00-10.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
10.00-11.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
11.00-12.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
12.00-13.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%

	M	D	W	D	V	Z	Z
13.00-14.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
14.00-15.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
15.00-16.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
16.00-17.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
17.00-18.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,89%	1,20%
18.00-19.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
19.00-20.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
20.00-21.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
21.00-22.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
22.00-23.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%
23.00-24.00	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	0,74%	1,20%	1,20%

- c. Overwerk wordt per dag opgeteld en afgerond naar boven op halve uren (1 overuur of minder af te rekenen als 1 uur) en per betalingsperiode verrekend.
3. Betaling voor arbeid op feestdagen
De betaling van het salaris voor in de arbeidsweek vallende feestdagen is begrepen in de bruto schemamaandsalarissen.
- De betaling voor arbeid op feestdagen wordt, voor tijden en diensten die zowel binnen als buiten het voor betrokkene geldende schema liggen, gesteld op 1,20% van het basismaandsalaris per uur.

HOOFDSTUK III

OVERIGE SPECIFIEKE ARTIKELEN

Artikel 10

Paritaire CAO-commissie

Benoemd zal worden een paritair samengestelde CAO-commissie van 6 leden, te weten:

- 3 leden namens de bonden (FNV en CNV) en
3 leden namens de werkgevers.

De taken van deze CAO-commissie bestaan uit:

- het samenstellen van de tekst van de CAO; het door de paritaire commissie uit te brengen advies met betrekking tot de CAO-tekst zal door partijen in principe ongewijzigd worden overgenomen, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten;
- het toezien op de naleving van de CAO;
- het verlenen van dispensatie van (bepalingen van) deze CAO.

Roll-on Roll-off bedrijven
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE BI

FUNCTIELIJST OPERATIONELE AFDELING

Onderstaande functielijst is van toepassing, tenzij tussen partijen anders is overeengekomen.

Functiegroep:

A

1. Terminalwerkers zonder enige ervaring (doch in het bezit van het groot rijbewijs), die worden opgeleid en voor zover mogelijk ingeschakeld voor alle voorkomende werkzaamheden.
2. Na 6 maanden of zoveel eerder als daartoe op grond van gebleken geschiktheid aanleiding is (af te leggen examen).
3. Na 6 maanden in 2, met certificaat of diploma havenwerker of afgelegde proef van vakbekwaamheid op het bedrijf afgenomen.
4. Terminalwerkers, na 12 maanden in A 3, in het bezit is van het certificaat havenwerker of de afgelegde proef van vakbekwaamheid, die kunnen worden ingeschakeld voor alle voorkomende werkzaamheden zoals: expeditie-, loods- en stuwadoorswerkzaamheden, zoals in- en uitpakken van trailer- en flatladingen, containers, laden en lossen van vervoermiddelen in/aan de loods, het transporteren en opslaan van goederen, het onderhoud van gebouwen en terreinen, laad- en loswerkzaamheden aan boord van schepen ten behoeve van conventionele en moderne lading, losmaken/vastzetten van vrachtwagens, trailers, containers, lading en personenauto's op vaar- en voertuigen en werkzaamheden op de wal (waaronder mede begrepen het (de-)monteren van de opbouw van trailers en het in- en uitnemen van planken, in voorkomende gevallen, met inachtneming van de in het verleden gemaakte afspraken, uitvegen van trailers, opnieuw verpakken van lading).

B

1. a. Terminalwerkers die voldoen aan het gestelde onder A 4 en tevens werkzaamheden verrichten waarvoor een grotere vakbekwaamheid of ervaring vereist is;
of
b. Terminalwerkers, 2 jaar werkzaam volgens A 4, in het bezit van het rijbewijs B/E en het certificaat havenwerker, die tevens regel-

matig worden tewerkgesteld op mechanische hef- of transport-
werktuigen.

of

- c. Terminalwerkers, 2 jaar werkzaam volgens A 4, die in opleiding zijn voor andere functies. Indien de opleiding niet met goed gevolg wordt afgerond, volgt terugplaatsing in groep A 4.

- 2. Na 36 maanden geplaatst te zijn in groep B 1.

C

- 1. a. Terminalwerkers die tevens een reservefunctie bekleden, met name chauffeurs (werkzaam zowel op de wal als aan boord van schepen, in het bezit van het groot rijbewijs en het certificaat terminaltrekkerchauffeur), mobiele kraandrijver, heftruckchauffeur, controleur/checker en meewerkend ploegleider en schriftelijk als zodanig door de werkgever zijn aangesteld. Daartoe hebben zij een opleiding van minimaal 6 maanden gevolgd.

of

- b. Terminalwerkers belast met onderhoud en speciale taken als kabelgast (zonder certificaat) die schriftelijk als zodanig zijn aangesteld (werkzaamheden volgens de functiegroepen A en B blijven tot het takenpakket behoren).

- 2. a. Na 18 maanden werkzaam te zijn geweest in C 1

of

- b. Terminalwerkers die een vaste aanstelling krijgen als chauffeur, mobiele-kraandrijver, heftruckchauffeur, controleur/checker en meewerkend ploegleider.

of

- c. Terminalwerkers, die belast zijn met onderhoud en speciale taken als kabelgast (met certificaat) en schriftelijk als zodanig zijn aangesteld (werkzaamheden volgens de functiegroepen A en B blijven tot het takenpakket behoren).

D

- 1. Terminalwerkers, die met inbegrip van het gestelde onder de groepen B en C, kunnen worden ingezet als hetzij ladingcontroleur hetzij brugkraandrijver. Aanstelling in deze groep is ter beoordeling van de werkgever.

- 2. a. Terminalwerkers, die met inbegrip van het gestelde onder de groepen B en C, kunnen worden ingezet als ladingcontroleur (in het bezit van het certificaat).

of

- b. Terminalwerkers, die een zogenaamde reservefunctie hebben als voorman, met aanstelling, en in deze functie dienst kunnen doen aan de wal en binnen de schepen. Daartoe hebben zij een opleiding gevolgd van minimaal 6 maanden, waarin hun geschiktheid

Roll-on Roll-off bedrijven
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gebleken moet zijn. Aanstelling in deze groep is ter beoordeling van de werkgever.

E

1. a. Terminalwerkers, die kunnen worden ingeschakeld bij werkzaamheden als vermeld onder groep B, C en D, schriftelijk zijn aangesteld als voorman, en tevens belast zijn met het geven van leiding aan groepen.
of
b. Loodsadministrateur met vaste aanstelling en in het bezit van het certificaat controleur.
2. a. Voorman na 36 maanden geplaatst te zijn in E 1.
of
b. Loodsadministrateur na 36 maanden geplaatst te zijn in E 1.

Algemeen

Werknemers, geplaatst in de functiegroepen B t/m E zijn gehouden tevens alle werkzaamheden te verrichten als in de voorgaande functiegroepen omschreven.

BIJLAGE BII

SALARISSEN OPERATIONEEL PERSONEEL PER 1-4-2002

Onderstaande salarissen zijn van toepassing tenzij tussen partijen anders is overeengekomen.

Klasse	Groep	Basmaand salaris
A	1	€ 2.231,47
A	2	€ 2.261,02
A	3	€ 2.285,63
A	4	€ 2.313,72
B	1	€ 2.347,92
B	2	€ 2.371,85
C	1	€ 2.385,33
C	2	€ 2.433,81
D	1	€ 2.463,21
D	2	€ 2.527,47
E	1	€ 2.571,74
E	2	€ 2.599,54

Roll-on Roll-off bedrijven
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit is op verzoek van partijen bij de onderhavige CAO niet van toepassing op werkgevers die vallen onder de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Metaalbewerking, de collectieve arbeidsovereenkomst Carrosseriebedrijf en de collectieve arbeidsovereenkomst van het Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

VI. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 26 maart 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De wnd. Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.