



Bijlage 2: Overeengekomen redactionele wijzigingen CAO MVII vanaf 2023

Rotterdam Maasvlakte, 2 februari 2023

Overeengekomen redactionele wijzigingen CAO MVII vanaf 2023

Artikel CAO MVII 2018-2022 (onderwerp)	Wijziging	Toelichting
Definities	"[...] 8. basismaandsalaris: het salaris als opgenomen in bijlage 2; 9. maandinkomen: het basismaandsalaris, vermeerderd met een eventuele roostertoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag; [...]" Let op: ook de doornummering aanpassen.	In de CAO wordt de component persoonlijke toeslag niet onder de definitie van "maandsalaris" geschaard. In de praktijk blijkt dat wel zo te zijn. Dit sluit aan bij definities in het sociaal plan. De definitie "maandsalaris" is dus overbodig.
Artikel 13 (proeftijd)	"De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd (artikel 7:652 BW). Enkel in de in artikel 7:652 lid 6 BW genoemde gevallen, geldt geen proeftijd."	Aanpassen i.v.m. strijdigheid met wetgeving.
Artikel 16 (pensioenregeling)	"Er geldt een standaardpensioenregeling. In deze pensioenregeling komt jaarlijks een beschikbare premie beschikbaar. Het pensioengevend jaarsalaris wordt jaarlijks vastgesteld en bestaat uit de volgende onderdelen: - 12 maal het bruto maandinkomen;¹ - de vakantietoeslag; Het premiepercentage is afhankelijk van de leeftijd en wordt berekend over de pensioengrondslag (pensioengevend jaarsalaris minus franchise). De leeftijd wordt vastgesteld op 1 april van het jaar. De werknemersbijdrage is vastgesteld op 5% van de pensioengrondslag. Het pensioenreglement is een onlosmakelijk onderdeel van deze CAO."	Aanpassen aan gewijzigde definities in de CAO en zorgen voor overeenstemming met definities uit het pensioenreglement.
Artikel 22 (leegloop)	"In geval van leegloop kan een beroep worden gedaan op de werknemer. Indien de werknemer een vrije dienst neemt, wordt de helft daarvan afgeschreven van het verlofsaldo	Vastlegging van bestaande praktijk (in het verleden zo

	van de werknemer. De andere helft is voor rekening van de werkgever. De werknemer bepaalt of hij bereid is om in te gaan op het verzoek om deel te nemen aan deze leegloopregeling. De uitvraag voor verlof-bij-leegloop wordt gedaan per e-mail; indien zich meer werknemers melden dan noodzakelijk is, geldt “wie het eerst komt, het eerst maalt”. In geval een werknemer tijdens leegloop op een feestdag als bepaald in artikel 24 van deze CAO een vrije dienst neemt, geldt het hierna volgende. In dat geval kan de werknemer kiezen tussen één van de volgende twee mogelijkheden: (i) Keuze vrije dienst nemen en opsparen: in dit geval heeft de werknemer over die dag recht op een overwerkpercentage van 124% in plaats van de in artikel 33 van deze CAO genoemde overwerktoeslag en wordt 3,75 uur bijgeboekt op het verlofsaldo van de betreffende werknemer; (ii) Keuze vrije dienst nemen en uitbetalen: in dit geval heeft de werknemer over 3,75 uur recht op een overwerkpercentage van 124% en wordt de overige 3,75 uur voor 224% uitgekeerd. Beide overwerkpercentages gelden in plaats van de overwerktoeslag als bepaald in artikel 33 van deze CAO.”	vastgesteld door CAO-partijen).
Artikel 31 lid 1 (vakantietoeslag)	“In de maand mei wordt aan de werknemer een bruto vakantietoeslag uitbetaald van 8% van twaalf maal het bruto maandinkomen.”	Aanpassen in verband met wijzigen definities.
Artikel 33 lid 3 (overwerk)	“De betaling voor overuren (met een minimumbetaling van een half uur en af te ronden per half uur) is voor alle uren weergegeven in een percentage van het basismaandsalaris plus de eventuele persoonlijke toeslag [...].”	Vastlegging van bestaande praktijk.
Artikel 34 (feestdagenuitkering)	“De betaling voor de in artikel 24 van deze CAO 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 124% per uur en een verlofdag, in plaats van de in artikel 33 van deze CAO genoemde overwerktoeslag. In geval van leegloop op een feestdag als genoemd in artikel 24 van deze CAO geldt het bepaalde in artikel 22 van deze CAO.”	Vastlegging van bestaande praktijk (in het verleden zo vastgesteld door CAO-partijen).

Artikel 35 sub c (ii) (vergoedingen en toeslagen)	Mentortoeslag moet doorgenummerd worden naar (d) i.p.v. (c).	Typo.
Artikel 36 (jubileum uitkeringen)	“12½-jarig dienstjubileum Werknemer ontvangt bij een 12½-jarig dienstjubileum een uitkering van ¼ bruto maandinkomen in de maand waarin het jubileum valt. 25-jarig dienstjubileum Werknemer ontvangt bij een 25-jarig dienstjubileum een uitkering van 1 bruto maandinkomen in de maand waarin het jubileum valt. 40-jarig dienstjubileum Werknemer ontvangt bij een 40-jarig dienstjubileum een uitkering van 2 bruto maandinkomens in de maand waarin het jubileum valt. De jubileumuitkering wordt voor zover dit fiscaal is toegestaan netto uitgekeerd.”	Aanpassen aan gewijzigde definities en vastlegging van bestaande praktijk.
Artikel 37 (uitkering bij overlijden)	“Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn bruto maandinkomen welke bij normale arbeid volgens dienstrooster zou zijn verdiend. [...]”	Aanpassen aan gewijzigde definities.
Artikel 41 lid 1 (arbeidsongeschiktheidsverzekeringen)	“De werkgever sluit een collectieve WGA-hiaatverzekering en een WIA-excedent verzekering af, gebaseerd op 70% van het verzekerde bruto loon, waaraan de werknemer deelneemt. De premie is voor rekening van de werkgever.”	Deelname is verplicht.
Artikel 41 lid 2 (arbeidsongeschiktheidsverzekeringen)	“De 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 maximaal 25% van het verzekerde bruto loon, overeenkomstig de voorwaarden zoals beschreven in de polis. De premie is voor rekening van werkgever.”	Aanpassen aan de polis.
Artikel 46 (90% dagen)	“[...] Het aantal dagen in een kalenderjaar wordt per 1 januari van ieder kalenderjaar vastgesteld en toegekend. [...]”	Vastlegging van bestaande praktijk.
Artikel 54 (boventalligheid)	“In het geval er bij APMT MVII sprake is van boventalligheid als gevolg van bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen tot en met 31 december 2029 dan zal aan werknemers van APMT MVII met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2017, een aanbod voor beëindiging van het dienstverband op initiatief van	Conform afspraak sociaal plan.

de werkgever worden gedaan, dan wel zal een ontslagprocedure worden gevoerd en het dienstverband worden opgezegd, waar door het dienstverband zal eindigen hetzij via een vaststellingsovereenkomst dan wel na een ontslagprocedure. Als schadeloosstelling geldt in deze situatie de “kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor C=2”. Voor werknemers van APMT MVII, met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die vanaf 1 januari 2018 in dienst komen c.q. zijn gekomen vanuit APMTR is het voorafgaande van toepassing. Voor andere werknemers in dienst voor onbepaalde tijd vanaf 1 januari 2018 is de schadeloosstelling de “kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor C=1”.

Met ingang van 1 januari 2030 geldt voor de werknemers van APMT MVII met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2029 als schadeloosstelling de ‘kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor C=1’. Voor andere werknemers in dienst voor onbepaalde tijd vanaf 1 januari 2030 is de schadeloosstelling de ‘kantonrechtersformule vanaf 2009 met een correctiefactor C=1’.”

Artikel 55 (senioren fit)	Toevoegen van de volgende zin: “Artikel 44 dagen (vakantie) en artikel 46 dagen (90%) zullen naar rato worden toegekend.”	Staat ook in de SF-regeling.
Bijlage 1 (functiematrix)	Updaten van functiematrix naar de huidige situatie.	Vastlegging van bestaande praktijk.
Bijlagen 11 en 12	Deze bijlagen worden verwijderd inclusief eventuele verwijzingen naar deze bijlagen.	

Rotterdam Maasvlakte, 2 februari 2023