

Onderhandelingsresultaat CAO APM Terminals MVII

FNV Havens, CNV Vakmensen en APM Terminals Maasvlakte II B.V. ('MVII'), betrokken bij de CAO voor MVII, zijn het onderstaande Onderhandelingsresultaat overeengekomen ten behoeve van de CAO voor MVII:

1. Looptijd CAO

De CAO heeft een looptijd van 2 jaar, ingaande op 1 januari 2023 t/m 31 december 2024.

2. Inkomen

Op basis van artikel 32 van de CAO zijn de salarissen per 1 januari 2023 verhoogd met de automatische prijscompensatie van 16,925%.

Per 1 januari 2024 wordt een initiële loonsverhoging toegekend van 2%, onafhankelijk van de dan geldende automatische prijscompensatie.

3. Senioren Fit Regeling

De Senioren Fit Regeling zoals opgenomen in artikel 55 van de huidige CAO wordt uitgebreid voor de werknemers die zijn geboren in 1963, 1964, 1965 en 1966.

4. Ouderenbeleid

Het op 15 november 2022 bereikte onderhandelingsresultaat over het ouderenbeleid wordt met twee jaren verlengd en heeft een looptijd tot en met 31 december 2026.

Partijen spreken verder het volgende af:

1. Doel van partijen is om voor het ouderenbeleid te komen tot een integraal en toekomstbestendig pakket.
2. Aansluitend aan de totstandkoming van de nieuwe CAO ingaande 2023 wordt het overleg over het MVII-ouderenbeleid voortgezet. Partijen willen het vervolgoverleg tijdens de looptijd van de nieuwe CAO afronden. De inzet van partijen hierbij is de gemaakte afspraken (eventueel in een enigszins aangepaste vorm) te continueren vanaf 2027.
3. Bij het vervolgoverleg worden de analyses en de uitkomsten en (eventuele) aanbevelingen van het onderzoek van de gezamenlijke werkgroep APMT MVII – OR MVII meegenomen.
4. In de redactie van de nieuwe CAO krijgt het ouderenbeleid een eigen plaats, waarbij de bestaande regelingen worden samengebracht. Hieraan zal ter verduidelijking een zogenaamde 'beslisboom' worden toegevoegd om de keuzemogelijkheden en samenhang van de artikelen inzichtelijk te maken.

5. Reiskosten

De reiskostenvergoeding in artikel 35 lid 2 van de huidige CAO bedraagt per 1 januari 2023:

Kilometers	Maandelijkse reiskosten 2022	Maandelijkse reiskosten 2023
0 t/m 15	€ 37,70 per maand	€ 44,08 per maand
16 t/m 20	€ 75,37 per maand	€ 88,13 per maand

21 t/m 30	€ 125,61 per maand	€ 146,87 per maand
31 t/m 40	€ 157,02 per maand	€ 183,60 per maand
Meer dan 40	€ 188,41 per maand	€ 220,30 per maand

In geval van een aantoonbare wijziging ten aanzien van de kilometerafstand voor het woon-werkverkeer kunnen werknemers zich melden bij HR. Indien wordt besloten om tot herrekening over te gaan, wordt hiervoor de snelste route volgens de ANWB routeplanner gebruikt.

De uitruil reiskostenvergoeding zoals deze wordt toegepast zal in de nieuwe CAO worden opgenomen en blijft onverkort van toepassing met dien verstande dat voor de berekening de vergoeding per kilometer wordt verhoogd naar € 0,21 per 1 januari 2023 en € 0,22 per 1 januari 2024. Dit geldt enkel voor zover de fiscale regelgeving onbelaste uitkering van de genoemde vergoedingen per kilometer op dat moment toestaat.

6. Verlofregelingen

Rouwverlof

MVII erkent dat een goede rouwverwerking van essentieel belang is voor werknemers wanneer zij met een sterfgeval worden geconfronteerd. Partijen hebben daarom afgesproken dat een werknemer in plaats van de bestaande regeling bij het overlijden van een echtgenoot/echtgenote/geregistreerd partner, (eigen, schoon, stief, geadopteerd of pleeg) kind, (schoon of stief)ouder van werknemer recht heeft op 10 dagen rouwverlof. Er wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen een inwonend of een uitwonend kind. De eerste dag van dit verlof vangt in beginsel aan op de dag van overlijden.

Bijzonder verlof

Naast de toevoeging van het rouwverlof aan artikel 47 van de CAO hebben partijen een aantal tekstuele wijzigingen c.q. verbeteringen doorgevoerd in diezelfde bepaling, zodat deze bepaling overeenkomt met de manier waarop de bepaling in de praktijk wordt toegepast. Ook wordt de titel van artikel 47 CAO van 'kort verzuim verlof' gewijzigd naar 'bijzonder verlof' zodat deze de lading beter dekt. Dit leidt er toe dat artikel 47 van de CAO zal worden aangepast conform **bijlage 1**.

7. Arbeidsduur, arbeidstijden en tijdcompensatie volcontinudienst

Partijen spreken af dat de arbeidsduur voor de werknemers die werken in de volcontinudienst met ingang van 1 januari 2024 wijzigt naar de reguliere arbeidsduur van 7,75 uur per dienst, zoals deze ook geldt voor de overige diensten. Dat betekent dat de arbeidstijden met ingang van 1 januari 2024 wijzigen en dat de tijdcompensatie (urenbank) met ingang van 1 januari 2024 komt te vervallen. In 2023 verandert er in deze artikelen niets en blijft de urenbank ongewijzigd bestaan.

Per 1 januari 2024 hebben werknemers die werkzaam zijn in de volcontinu en die gedurende het jaar ook daadwerkelijk in (een gedeelte van) de volcontinudiensten werkzaam zijn, recht op een vast aantal extra verlofdagen van 5 dagen op jaarbasis, waarvan één aanwijsbaar bij leegloop.

Per 1 januari 2024 worden de artikelen 19, 20 en 21 van de CAO als volgt gewijzigd:

Artikel 19: Arbeidstijden

De navolgende begin- en eindtijden zijn van toepassing:

- Dagdienst 07:00 – 15:15 uur
- Middagdienst 11:30 – 19:45 uur

- Avonddienst 15:00 – 23:15 uur
- Nachtdienst 23:00 – 07:15 uur
- Kantoordienst 08:30 – 17:00 uur maandag t/m vrijdag

Behoudens de kantoordienst zijn bovengenoemde arbeidstijden erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende shift, te weten om 07:00 uur, 15:00 uur en 23:00 uur alle werkzaamheden ononderbroken voortgang zullen vinden.

Artikel 20: Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt als regel 7,75 uur per dienst.

Artikel 21: Tijdcompensatie volcontinudienst

Met ingang van 1 januari 2024 worden in de volcontinu geen extra kwartieren meer gewerkt. Vanaf dat moment vindt er geen tijdcompensatie meer plaats (en komt de urenbank te vervallen), en hebben werknemers die werkzaam zijn in de volcontinudienst en die gedurende het jaar ook daadwerkelijk in (een gedeelte van) de volcontinudiensten werkzaam zijn, recht op een vast aantal extra verlofdagen van 5 dagen per kalenderjaar.

De werkgever krijgt het recht om van deze 5 dagen ten hoogste 1 verlofdag per jaar aan te wijzen bij leegloop. Deze aanwijzing geschiedt uiterlijk 7 dagen van tevoren.

Indien de werkgever in enig jaar geen gebruik maakt van de aanwijzingsdag, dan worden deze uitbetaald of toegevoegd aan het verlofsaldo. Als basis van een opneembare dag wordt 7,75 uur gehanteerd.

Artikel 21 (tijdcompensatie volcontinudienst) geldt niet voor werknemers die op of na 1 januari 2024 bij de werkgever in dienst treden.

Bovenstaande vervangt het huidige artikel 21 CAO vanaf 1 januari 2024.

8. Artikel 23 – pauze

Met ingang van 1 januari 2023 wordt artikel 23 van de CAO als volgt gewijzigd:

Pauze

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

De volgende schafttijdenvensters zijn van toepassing:

1. dagdienst tussen 11:00 en 13:30 uur (aanzegging uiterlijk 10:00 uur)
2. middagdienst tussen 15:15 en 17:15 uur (aanzegging uiterlijk 14:15 uur)
3. avonddienst tussen 18:30 en 21:00 uur (aanzegging uiterlijk 17:30 uur)
4. nachtdienst tussen 03:15 en 04:45 uur (aanzegging uiterlijk 02:15 uur)
5. kantoordienst tussen 12:00 en 13:30 uur.

De schafttijd wordt uiterlijk een uur voor aanvang van het geldende venster aangezegd.

Ter compensatie van het feit dat het schafttijdenvenster in de nacht uitgebreider is dan het tot 2023 geldende schafttijdenvenster in de nacht (03:15 uur – 03:45 uur), hebben werknemers die werken in de

volcontinu (peildatum 1 februari 2023) en die gedurende het jaar ook daadwerkelijk in (een gedeelte van) de nachtdiensten werkzaam zijn, recht op 2 verlofdagen per jaar.

Enkel in en over het jaar 2023 ontvangen de in de vorige alinea genoemde werknemers een eenmalige uitkering van bruto € 1.250,- in plaats van de 2 verlofdagen. Ook werknemers die werken in de volcontinu (peildatum 1 februari 2023) maar om medische redenen geen nachtdiensten werken en werknemers die geen nachtdiensten werken vanwege deelname aan het ouderenbeleid, maken aanspraak op de eenmalige uitkering van bruto € 1.250,- in 2023. De werknemers zoals bedoeld in de vorige volzin maken ingaande 2024 geen aanspraak op de 2 verlofdagen per jaar.

De eenmalige uitkering van bruto € 1.250,- wordt in de maand april 2023 uitgekeerd.

De werknemers werkzaam in de volcontinu zullen per kalenderjaar maximaal 31 nachten per jaar op een ander tijdstip dan tussen 03:15 uur en 03:45 uur schaften (binnen het schaftvenster).

Naschaften wordt uiterlijk om 02:15 uur aangezegd.

9. Veilig werken

In de huidige CAO is aandacht voor veilig werken. Het bepaalde in artikel 43 van de huidige CAO ziet toe op veiligheid en in dit verband het Veiligheidscertificaat Havens ('VCH'). Partijen zijn van mening dat veiligheid in de haven cruciaal is. Op dit moment wordt het VCH geactualiseerd.

Partijen blijven gedurende de looptijd van de CAO in gesprek over het VCH. In gezamenlijkheid wordt gekeken of de module na actualisering voldoet aan de eisen van MVII. Het bepaalde in artikel 43 van de CAO wordt aangepast conform het bovenstaande.

10. Doorstroom naar andere functie

Artikel 28 lid 6 en Bijlage 5 lid 7 sub b van de huidige CAO worden als volgt aangepast:

Artikel 28 lid 6

Interne doorgroei

Doorstroom naar andere functie

Bij doorstroom naar een andere functie vindt inschaling plaats in de schaal behorend bij die andere functie in de eerstvolgende trede van die hogere schaal, met dien verstande dat het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris tenminste € 20,- moet zijn. Is dat niet het geval dan geldt het salaris in de daaropvolgende trede. Dit minimum van € 20,- geldt niet wanneer het eerstvolgende salaris in de nieuwe salarisschaal de hoogste trede in die nieuwe schaal is.

Bijlage 5 lid 7 sub b

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 APMT MVII schriftelijk kenbaar is gemaakt door AWWN. De herinschaling in de hogere schaal vindt plaats op de volgende manier: de functie wordt in die hogere schaal ingeschaald in de eerstvolgende trede, met dien verstande dat het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris tenminste € 20,- moet zijn. Is dat niet het geval dan geldt het salaris in de daaropvolgende trede. Dit minimum van € 20,- geldt niet wanneer het eerstvolgende salaris in de nieuwe salarisschaal de hoogste trede in die nieuwe schaal is.

11. Artikel 33 lid 5 – verschoven diensten

Artikel 33 lid 5 van de huidige CAO wordt als volgt aangepast:

Verschoven diensten

Indien de werknemer op verzoek van werkgever een verschoven dienst werkt, ontvangt werknemer bij een verschuiving van 1 of 2 diensten in een cyclus/week een toeslag van € 100,-. Bij 3 of 4 diensten is dit € 200,-. Een dienst kan alleen verschoven worden met instemming van werknemer. Werkgever zal een verschoven dienst per e-mail bevestigen. Verschoven diensten worden niet meegenomen in de afwezigheidsaantallen zoals vermeld in de vakantie-/verlofregeling.

Een werknemer komt niet in aanmerking voor de vergoeding voor verschoven dienst(en) indien de verschuiving ontstaat door:

- Deelname aan een verbeter-, Kaizen- of LEAN-project, mits deelname aan het project meer dan twee weken voor de start van het project is overeengekomen. Deelname aan voorgenoemde projecten is op vrijwillige basis;
- OR-werkzaamheden;
- Trainingen, mits een training meer dan twee weken voor de start van de training is aangezegd;
- Onderlinge ruilingen;
- Eigen verzoek.

Deze afspraak laat onverlet de afspraken die zijn gemaakt in het ouderenbeleid en die zien op verschoven diensten. Deze laatste afspraken worden ook redactioneel verwerkt in de nieuwe CAO.

12. Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)

Met betrekking tot BBL hebben CAO-partijen de volgende afspraken gemaakt.

- MVII bevestigt haar inspanningen te continueren om te investeren in jongeren die een loopbaan ambiëren in de sector havens/transport/logistiek. Deze investering wordt daarnaast ingegeven door het gemeenschappelijke belang van partijen om binnen MVII de leeftijdsopbouw (demografie) met name binnen Ops de komende jaren evenwichtiger te maken door de vergrijzing/ontgroening tegen te gaan.
- De jongeren die de BBL opleiding volgen via het STC (startniveau MBO-3) zijn werkzaam op basis van een leer-werkovereenkomst en worden betaald overeenkomstig artikel 28 lid 5 van de CAO.
- Tijdens de opleiding binnen MVII is vanaf 1 januari 2024 het doel de jongeren praktijkervaring te laten opdoen in de 'buiten-onderdelen' van de ATO-functie (terminal truck chauffeur, truck facilitator, barge checker).
- Op jaarbasis is het doel tenminste 10 jongeren via een BBL-traject te plaatsen binnen MVII. Het streven is er daarbij op gericht om de BBL-ers, na voltooiing van hun opleiding en bij gebleken geschiktheid, aansluitend een dienstverband aan te bieden bij MVII.

13. Werkgelegenheid - artikel 57

Artikel 57 van de huidige CAO wordt verlengd voor de looptijd van de nieuwe CAO ingaande 1 januari 2023.

14. Artikel 35 lid 3 – waarneming in andere functies

Artikel 35 lid 3 van de huidige CAO wordt als volgt aangevuld:

3. Inzet in andere functie

Incidentele inzet

Voor incidentele inzet in een andere functie binnen dezelfde salarisschaal ontvangt de werknemer met ingang van 1 januari 2023 een 'incidentele inzetvergoeding' van € 30,- bruto per gewerkte dienst.

Voor incidentele inzet in een andere functie in een hogere salarisschaal ontvangt de werknemer met ingang van 1 januari 2023 een 'incidentele inzetvergoeding' van € 50,- bruto per gewerkte dienst.

Waarneming andere functie

Wordt er langer dan een maand waargenomen in een andere functie, dan ontvangt de waarnemende werknemer een bruto waarnemingsvergoeding van 75% van het verschil in tredeloon (uitgaand van dezelfde treden) tussen de beide functies.

15. Vakbondsfaciliteiten

Partijen spreken in aanvulling op bijlage 4 CAO het volgende af:

1. De vakbondsafdelingsbesturen (VAB's) van beide vakbonden worden in de gelegenheid gesteld om vergaderruimte te reserveren op de terminal voor hun eigen bijeenkomsten. MVII zorgt voor een vast aanspreekpunt voor de VAB's om de reserveringen te regelen.
2. De VAB's krijgen de beschikking over een afsluitbare kast en een laptop, waarmee de optie bestaat om indien nodig stukken te kunnen uitprinten.

16. Bijlage 1 – functiematrix

De tekst van bijlage 1 van de huidige CAO wordt als volgt aangevuld:

Nieuwe functies

Alle nieuwe functies zullen door de ORBA gewogen worden en als deze binnen de werkingssfeer van de CAO vallen, worden de functies in de CAO opgenomen. De werkgever informeert de vakbonden jaarlijks in januari over de wijzigingen van de in deze bijlage opgenomen functiematrix.

De opleidings- en inzetbaarheidsbehoefte in de diverse taken wordt vastgesteld door de werkgever, vanuit het beginsel "willen, kunnen, behoefte" [...].

17. Tijdelijke werkzaamheden buiten volcontinu

Aan de nieuwe CAO ingaande 2023 wordt een artikel toegevoegd met de volgende inhoud:

Wanneer een werknemer werkzaam in een volcontinurooster om welke reden dan ook voor minimaal de duur van één maand en maximaal één jaar een functie in de kantoor dienst gaat waarnemen, gelden voor de waarnemingsperiode de arbeidstijden voor de kantoor dienst als bepaald in artikel 19 van deze CAO. De werknemer behoudt gedurende die periode recht op de roostertoeslag zoals deze voor de tijdelijke waarneming van toepassing was, en bouwt gedurende die periode verlof op overeenkomstig de arbeidstijden zoals deze gelden in de kantoor dienst. Dat laatste betekent ook dat artikel 21 van de CAO (tijdcompensatie volcontinudienst) in een dergelijke situatie niet van toepassing is.

18. Overgang van zomertijd naar wintertijd

De overgang van de zomertijd naar de wintertijd ('de overgang') wordt ingaande 2023 niet langer tijdens de nachtdienst gecompenseerd, omdat de compensatie tijdens de nachtdienst als extra zwaar wordt

ervaren. De afspraak is dat de overgang met ingang van 2023 wordt opgevangen door de dagdienst. Dat betekent dat de dagdienst om 06.00 uur (nieuwe tijd) aanvangt. In de bewuste dienst waarin de overgang wordt opgevangen, wordt de reguliere schafttijd met 30 minuten verlengd.

19. Herziening salarisgebouw artikel 28 lid 2 jo. bijlage 2 CAO

MVII heeft het voornemen om – in het kader van de uitvoering van de transformatie – een aantal werkzaamheden en functies anders in te richten (bijvoorbeeld ATO, Control Room en Operational Customer Care). De implementatie van deze voornemens leidt er naar verwachting van MVII toe dat het wenselijk is het huidige salarisgebouw in artikel 28 lid 2 jo. bijlage 2 CAO te herzien.

De verwachting is dat MVII over de betreffende organisatievoornemens in de periode Q4 2023 – Q2 2024 advies zal vragen aan de Ondernemingsraad.

Partijen spreken af het overleg over het huidige salarisgebouw op een zodanig tijdstip te voeren, dat dit de implementatie van de betreffende organisatievoornemens niet vertraagt. MVII zal hiertoe het initiatief nemen. Dit kan inhouden dat - mits partijen overeenstemming bereiken over het herziene salarisgebouw en de gevolgen daarvan - de CAO MVII ingaande 2023 tussentijds wordt aangepast.

Partijen spreken af dat de (eventuele) herziening van het salarisgebouw geen negatieve inkomensgevolgen zal hebben voor de individuele werknemer. Hierbij zal worden aangesloten bij de systematiek van artikel 4.2.3 van het op 30 april 2022 ondertekende Sociaal Plan.

20. Aanvullend geboorteverlof

Gedurende de periode van het aanvullend geboorteverlof wordt de opbouw van het pensioen 100% voortgezet.

21. Redactionele wijzigingen CAO

Partijen spreken af de in **bijlage 2** opgenomen redactionele CAO-wijzigingen op te nemen in de nieuwe CAO ingaande 1 januari 2023.

22. Redactie nieuwe CAO-tekst

MVII draagt zorg voor een concepttekst voor de CAO ingaande 1 januari 2023, op basis van de inhoud van het Onderhandelingsresultaat. Dat gebeurt zo snel mogelijk nadat tussen partijen formeel overeenstemming bestaat over het Onderhandelingsresultaat.

Partijen willen de tekst van de huidige CAO transparanter en toegankelijker maken. Hiermee wordt beoogd de leesbaarheid te vergroten, en deze direct te toetsen op actualiteit.

Bijlage 1: Aangepast artikel 47 CAO inzake bijzonder verlof

Bijlage 2: Overeengekomen redactionele wijzigingen CAO MVII vanaf 2023

Tekst Onderhandelingsresultaat vastgesteld door partijen op 2 februari 2023,

APMT MVII B.V.

FNV Havens

CNV Vakmensen

Jan Buijze
MD

Nuri Alders
Bestuurder

Hanane Chikhi
Bestuurder

Hans de Ruiter
Head of HR (a.i.)

Rotterdam Maasvlakte, 2 februari 2023