

CAO APM Terminals Rotterdam B.V en APM Terminals Maasvlakte II B.V.

Afspraken betreffende overgang van werknemers APM Terminals Rotterdam B.V. (APMTR) – APM Terminals Maasvlakte II B.V.(APMT MVII)

De ondergetekenden:

1. a. APM Terminals Rotterdam B.V., gevestigd te Rotterdam
b. APM Terminals Maasvlakte II B.V., gevestigd te Rotterdam
2. a. FNV, gevestigd te Utrecht
b. CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht

verklaren hierbij met ingang van de datum, waarop 100% van de aandelen van APMTR worden overgedragen aan een entiteit van Hutchison Ports, de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van APM Terminals Rotterdam B.V. en APM Terminals Maasvlakte II B.V., zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.

1. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werknemer:	de werknemer (m/v), die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft met APMTR op de datum waarop 100% van de aandelen van APMTR worden overgedragen aan een entiteit van Hutchison Ports
MVII werknemer:	de werknemer (m/v), die een dienstverband met APMT MVII heeft
Peildatum:	startdatum van deze collectieve arbeidsovereenkomst
ATO:	de functie van Allround Terminal Operator bij APMT MVII
CO:	de functie van Crane Operator bij APMT MVII
PCO:	de functie van Proces Controller Operations bij APMT MVII
RCO:	de functie van Remote Control Operator bij APMT MVII

18 januari 2021

TA: de functie van Terminal Assistant bij APMT MVII
 TO: de functie van Terminal Operator bij APMTR

2. Duur van de overeenkomst

Partijen komen het volgende overeen over de overgang van werknemers van de entiteit APMTR naar APMT MVII. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 5 jaar, aanvangend op de datum, waarop 100% van de aandelen van APMTR worden overgedragen aan een entiteit van Hutchison Ports.

3. Uitgangspunten bij het vervullen van vacatures bij APMT MVII

Als uitgangspunt bij deze afspraken geldt dat sprake is van een vacature bij APMT MVII en dat eerst interne kandidaten van APMT MVII in aanmerking komen voor het vervullen van de vacature.

Indien een vacature niet intern kan worden vervuld, komt deze vacature toe aan werknemers van APMTR. Geconstateerd is dat de werknemers van APMTR in het bijzonder beschikken over ervaring en vaardigheden, die aansluiten bij de benodigde ervaring en vaardigheden voor het vervullen van vacatures bij APMT MVII. Tegen deze achtergrond zijn onderstaande afspraken gemaakt.

4. Volgorde vervulling vacatures bij APMT MVII

Categorie 1 Vacatures vergelijkbare functies

Voor een aantal functies bij APMT MVII is vastgesteld dat deze vergelijkbaar zijn met functies bij APMTR. Voor deze functies van APMT MVII (bronfuncties) wordt een lijst met vergelijkbare functies van APMTR opgesteld, die als leidraad zal worden gehanteerd bij het vervullen van de vacatures bij APMT MVII (zie bijlage).

Voor iedere bronfunctie wordt een lijst met werknemers van APMTR, met een dienstverband voor onbepaalde tijd, met een vergelijkbare functie opgesteld. Als peildatum wordt de datum, waarop 100% van de aandelen van APMTR worden overgedragen aan een entiteit van Hutchison Ports, gehanteerd. Dit zal gebeuren volgens het afspiegelingsprincipe.

Afspraken over de ATO functie

Voor werknemers, die de functie van Terminal Operator (TO) vervullen, geldt dat zij in aanmerking komen voor de vastgestelde bronfunctie van Allround Terminal Operator (ATO). Dit geldt eveneens voor werknemers, die de functies van Foreman, 1st Technician Reefercare, Reefer Mechanic en Reefer Inspector vervullen.

APMT MVII zal geen vacatures voor RCO, CO of TA stellen, maar uitsluitend vacatures voor de ATO functie. In het geval er via interne doorstroom een ATO functie wordt vervuld door een MVII werknemer met de functie RCO, CO of TA, zal als de hierdoor ontstane nieuwe ATO functie niet meer intern (door kandidaten van APMT MVII) kan worden vervuld, een werknemer van APMTR volgens onderstaande methodiek worden benaderd voor het vervullen van deze ATO vacature.

Er worden 2 nieuwe lijsten opgesteld die van belang zijn voor de volgorde waarin de TO's en de werknemers, die de functies Foreman, 1st Technician Reefercare, Reefer Mechanic en Reefer Inspector vervullen, in aanmerking komen voor de vacature van ATO:

1) Lijst 1: Op deze lijst staan de TO's die eveneens op de lijst van 1 oktober 2013 stonden (gebaseerd op het Transitieprotocol van 29 oktober 2013). Deze werknemers zijn niet naar APMT MVII gegaan en oefenen nog steeds de functie van TO of Foreman uit.

De werknemers op lijst 1 komen als eerste in aanmerking voor de functie.

In het geval dat een werknemer niet is overgegaan naar APMT MVII omdat de test voor RCO niet is gehaald en de test langer dan 3 jaar geleden is afgelegd, krijgt de werknemer de mogelijkheid om de test opnieuw af te leggen.

2) Lijst 2: Een nieuwe gezamenlijke lijst wordt opgesteld (de peildatum is de datum, waarop 100% van de aandelen van APMTR worden overgedragen aan een entiteit van Hutchison Ports) met de werknemers, die de volgende functies vervullen:

- Terminal Operator
- Foreman
- 1st Technician Reefercare
- Reefer Mechanic
- Reefer Inspector

Deze werknemers hebben een dienstverband voor onbepaalde tijd op de datum, waarop 100% van de aandelen van APMTR worden overgedragen aan een entiteit van Hutchison Ports en staan niet op lijst 1.

De werknemers op lijst 2 komen pas in aanmerking voor de vacature van ATO nadat alle werknemers op lijst 1 zijn benaderd en zij zijn overgegaan naar MVII of zij de onder categorie 2 omschreven test(en) niet hebben gehaald en nog geen 3 jaar is verstreken of in het geval zij de overgang naar MVII hebben geweigerd.

Afspiegelen op basis van leeftijdsopbouw

Indien meer werknemers bij APMTR tot de doelgroepen behoren dan de beschikbare vacatures in de betreffende functie bij APMT MVII, wordt afgespiegeld.

De afspiegeling vindt plaats op basis van een indeling in leeftijdsklassen.

De leeftijdsklassen zijn: jonger dan 25 jaar; 25 tot en met 34 jaar; 35 tot en met 44 jaar; 45 tot en met 54 jaar en 55 jaar en ouder.

Voorbeeld afspiegeling:

Leeftijdsklasse	<25 jaar	25-34	35-44	45-54	>54
Aantal werknemers (2000 totaal)	220	500	720	400	160
Verhoudingsgewijs	11%	25%	36%	20%	8%

Als 1000 plaatsen beschikbaar zijn, wordt als volgt gehandeld:

Leeftijdsklasse:

< 25 jaar: 11% van 1000= 110 plaatsen

25-34 Jaar: 25 % van 1000= 250 plaatsen

35-44 jaar: 36 % van 1000= 360 plaatsen

45-54 jaar: 20% van 1000= 200 plaatsen

> 54 jaar: 8% van 1000 = 80 plaatsen

Per leeftijdsklasse worden de plaatsen toegekend op basis van het langste dienstverband.

Na de afspiegeling worden de werknemers die in aanmerking komen voor de functie bij

APMT MVII daarover geïnformeerd (deze schriftelijke berichtgeving aan de werknemer vindt plaats binnen 1 week na openstelling vacature MVII bij APMTR). Het moment van overgang wordt bepaald door het management van APMTR dat rekening houdt met de bezetting bij APMTR, doch zal uiterlijk binnen 2 maanden vanaf het moment van schriftelijke berichtgeving aan betreffende werknemer plaatsvinden. Zij krijgen het verzoek binnen 14 dagen te reageren of zij belangstelling hebben voor de functie bij APMT MVII. Daarna ontvangen de werknemers een ontvangstbevestiging waarin staat vermeld of wel of geen belangstelling is geuit voor de functie bij APMT MVII. De werknemers die over willen gaan naar APMT MVII worden door APMT MVII uitgenodigd voor een aannamegesprek. Tijdens het gesprek worden de functie, arbeidsvoorwaarden en indiensttredingsdatum besproken. Tevens wordt de standaard arbeidsovereenkomst overhandigd alsmede de standaard opzeggingsbrief aan APMTR. De werknemer stuurt binnen 1 week de arbeidsovereenkomst en opzeggingsbrief retour aan APMT MVII. De afdeling HR APMT MVII zorgt dat de opzeggingsbrief bij de afdeling HR APMTR terechtkomt.

Indien een werknemer geen belangstelling heeft, worden de volgende werknemers op de lijst van afgespiegelde werknemers benaderd met de vraag of zij belangstelling hebben.

Directe plaatsing

Indien minder of een gelijk aantal werknemers bij APMTR tot de doelgroepen behoren dan de beschikbare vacatures in de betreffende functie bij APMT MVII dan ontvangen de betreffende werknemers schriftelijk binnen 1 week bericht dat zij in aanmerking komen voor de functie. Het moment van overgang wordt bepaald door het management van APMTR dat rekening houdt met de bezetting bij APMTR, doch zal uiterlijk binnen 2 maanden vanaf het moment van berichtgeving aan de betreffende werknemer plaatsvinden. De betreffende werknemers krijgen het verzoek binnen 14 dagen te reageren of zij belangstelling voor de functie bij APMT MVII hebben. Daarna ontvangen de werknemers een ontvangstbevestiging waarin staat vermeld of wel of geen belangstelling is geuit voor de functie bij APMT MVII. De werknemers die over willen gaan naar APMT MVII worden door APMT MVII uitgenodigd voor een aannamegesprek. Tijdens het gesprek worden de functie, arbeidsvoorwaarden en indiensttredingsdatum besproken. Tevens wordt de standaard arbeidsovereenkomst overhandigd alsmede de standaard opzeggingsbrief aan APMTR. De werknemer stuurt binnen 1 week de arbeidsovereenkomst en opzeggingsbrief retour aan APMT MVII. De afdeling HR APMT MVII zorgt dat de opzeggingsbrief bij de afdeling HR APMTR terechtkomt.

Indien na directe plaatsing nog plaatsen vacant zijn in de betreffende functie, dan wordt een vacature gesteld waarbij andere werknemers van APMTR als eerste kunnen reageren.

Categorie 2 Vacatures, waarvoor een test moet worden afgelegd (ATO en PCO)

Voor de functie van ATO bij APMT MVII moet een test worden afgelegd om te bezien of de werknemer geschikt is om de functie te vervullen. Indien de betreffende werknemer geen BKM in het pakket heeft, dient eveneens een test voor BKM met goed resultaat af te worden gelegd.

De werknemers in de doelgroep bij APMTR worden eerst op basis van de hierboven omschreven methode voor de ATO functie (conform de volgorde van de 2 lijsten) afgespiegeld, zoals onder categorie 1 is beschreven. Daarna doen medewerkers die op basis van de afspiegeling in aanmerking komen voor de functie één (of twee) test(en) om vast te stellen of zij geschikt zijn voor de functie.

Voor een vacature van de functie PCO bij APMT MVII worden Dispatchers van APMTR afgespiegeld, zoals onder categorie 1 is beschreven. De werknemers die worden afgespiegeld voor de functie PCO dienen een test af te leggen om vast te stellen of zij geschikt zijn voor deze functie.

De werknemers die de test(en) met succes afleggen, worden door APMT MVII

uitgenodigd voor een aannamegesprek. Tijdens het gesprek worden de functie, arbeidsvoorwaarden en indiensttredingsdatum besproken. Tevens wordt de standaard arbeidsovereenkomst overhandigd alsmede de standaard opzeggingsbrief aan APMTR. De werknemer stuurt binnen 1 week de arbeidsovereenkomst en opzeggingsbrief retour aan APMT MVII. De afdeling HR APMT MVII zorgt dat de opzeggingsbrief bij de afdeling HR APMTR terechtkomt.

Categorie 3 Selectie

Op de overige functies bij APMT MVII kunnen werknemers solliciteren. Deze selectieprocedure wordt uitgevoerd door APMT MVII. De vacatures worden door APMT MVII eerst intern bekend gemaakt. Indien de vacature niet intern kan worden vervuld, wordt de vacature binnen APMTR bekend gemaakt. De werknemers van APMTR kunnen reageren op deze vacatures. Bij gelijke geschiktheid hebben de APMTR-werknemers, die de in de bijlage aangegeven bronfunctie bij APMTR vervullen, voorrang bij het vervullen van de vacature ten opzichte van overige APMTR-werknemers. Bij het ontbreken van geschikte APMTR kandidaten die deze vacatures kunnen vervullen, zal worden overgegaan tot externe werving.

Aldus overeengekomen op.....2021,

APM Terminals Rotterdam B.V.

R.L.M Sponselee
Managing Director

APM Terminals Maasvlakte II B.V.

J.J.W.Buijze
Managing Director

FNV

J. van der Lecq
Bestuurder

CNV Vakmensen

H. Chikhi
Bestuurder

18 januari 2021

Bijlage: lijst CAO-functies APMT MVII en APMTR