

**CAO**

**Aquabus B.V.**

**1 mei 2014 t/m  
30 april 2016**

## Inhoudsopgave CAO Aquabus B.V.

Artikel 1 Werkingsfeer	3
Artikel 2 Duur van de CAO	3
Artikel 3 Arbeidstijd	3
Artikel 4 Lonen	3
Artikel 5 Vergoeding diploma's	4
Artikel 6 Overwerk	4
Artikel 7 Bijzondere vergoedingen	5
Artikel 8 Vakantie / verlofdagen	6
Artikel 9 Vakantietoelage	7
Artikel 10 Ziekte en ongeval	7
Artikel 11 Ongeoorloofd verzuim	8
Artikel 12 Geoorloofd verzuim met behoud van loon	8
Artikel 13 Ouderschapsverlof	8
Artikel 14 Medische keuringen	9
Artikel 15 Studiekosten vergoeding	9
Artikel 16 Pensioenvoorziening	9
Artikel 17 Werkkleding	9
Artikel 18 Nevenfuncties	10
Artikel 19 Aanneming en ontslag	10
Artikel 20 Overige afspraken	10
Artikel 21 Concessiewisseling	11
Artikel 22 Geschillen	11
Artikel 23 Opzegging CAO	11

Bijlage 1 Salarisschalen Aquabus BV

Bijlage 2 Bepalingen Stadsvervoer Dordrecht

## CAO Aquabus B.V.

Tussen Aquabus B.V. hierna te noemen partij ter ene zijde en FNV Bondgenoten te Amsterdam te noemen partij ter andere zijde is de navolgende CAO Aquabus B.V. gesloten.

### Artikel 1 - Werkingssfeer

De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op het gehele personeel, met uitzondering van de managementfuncties. Tevens is voor het personeel dat is overgekomen via SVD bv andersluidende / aanvullende bepalingen opgenomen in bijlage 2 van deze CAO.

### Artikel 2 - Duur van de CAO

De CAO wordt aangegaan voor het tijdvak van 1 mei 2014 t/m 30 april 2016.

### Artikel 3 - Arbeidstijd

De arbeidstijd bedraagt voor personeelsleden met een volledige werkweek gemiddeld 36 uur, verdeeld over gemiddeld 5 werkdagen per week gerekend over de duur van de roosterperiode.

Indien noodzakelijk, kan de werkgever het verrichten van overuren opdragen met dien verstande dat voor de meerdere uren overwerkvergoeding is verschuldigd als aangegeven in artikel 5.

### Artikel 4 - Lonen

1. Als bijlage 1 bij deze CAO zijn de geldende loonschalen toegevoegd.

Bij indiensttreding zal betrokkene als regel worden geplaatst op trede 1 van de voor zijn functie geldende loonschaal. Vervolgens wordt bij voldoende geschiktheid, bekwaamheid en dienstijver het loon van het personeelslid jaarlijks (1 trede) verhoogd totdat het maximum van die schaal is bereikt.

#### 2. Loonontwikkeling

1 mei 2014:	algemene loonsverhoging van 1 %
1 november 2014:	algemene loonsverhoging van 0,5 %
1 mei 2015:	algemene loonsverhoging van 1 %
1 november 2015:	algemene loonsverhoging van 1 %

Bovenstaande verhogingen gelden eveneens voor de bedragen genoemd in de leden 3,4 en 5 van dit artikel, alsmede artikel 5 en artikel 7, lid 3 van de CAO.

#### 3. Toeslag voor onregelmatige arbeid

Toegekend wordt een bruto onregelmatigheidstoeslag van (prijspeil 1/5/2014):

- €2,83 voor alle uren van maandag tot en met vrijdag van 18.00 uur tot en met 08.00 uur
- €5,68 voor alle uren op zaterdag
- €9,22 voor alle uren op zon- en feestdagen

#### 4. Toeslag bij dienstverandering

Onder een dienstverandering wordt een wijziging van dienst verstaan op dezelfde datum van vroeg naar laat of omgekeerd. Een verandering van de ene vroege of respectievelijk late dienst naar een andere vroege of respectievelijk late dienst wordt niet als een dienstverandering aangemerkt. Een dienstverandering komt alleen tot stand als dit met de betreffende werknemers is overeengekomen.

Indien dit binnen 48 uur voor de dienst is overeengekomen dan staat hier een vergoeding tegenover van bruto €21,88 (prijspeil 1/5/2014).

#### 5. Wachtdiensten

Onder wachtdienst wordt verstaan dat men zich beschikbaar houdt op 2 weekenden per roosterperiode welke zijn vastgelegd volgens het thans geldende rooster (zater-, zon- en

feestdagen). Hiervoor ontvangt men een vergoeding van bruto € 26,56 (prijspeil 1/5/2014) per maand.

#### 6. Gebroken diensten

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen geen gebroken diensten worden ingevoerd. Indien de bedrijfsvoering in de toekomst daarvoor aanleiding geeft zullen partijen praten over het invoeren van gebroken diensten. De criteria hiervoor zijn:

- Per week gemiddeld één gebroken dienst;
- Reiskostenvergoeding;
- Een geïndexeerde onderbrekingstoeslag;
- Op basis van een sociale en/of medische indicatie bestaat de mogelijkheid, dat werknemers niet hoeven deel te nemen aan deze diensten dan wel er maatwerk geleverd kan worden;
- Deze sociale en/of medische gronden zullen door een nader te benoemen onafhankelijke derde worden getoetst.

#### 7. Feestdagen

Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag alsmede door de regering aangewezen nationale feestdagen. Compensatieverlof wordt verleend afhankelijk van de in het kalenderjaar vallende feestdagen. Bij dienst doen en/of roostervrij worden deze dagen behouden. Bij vrijgesteld worden van dienst worden deze dagen afgeschreven van de verlofkaart. Deze dagen worden apart op het verlofoverzicht vermeld.

#### 8. Werken op een andere standplaats

Als een personeelslid op een andere standplaats dienst moet doen, zonder dat er sprake is van overplaatsing, worden de eventuele extra reiskilometers en extra reistijd (met een maximum van 30 minuten per enkele reis) vergoed. In overleg tussen de direct leidinggevende en het personeelslid kan de extra reistijd worden teruggegeven in de vorm van tijd voor tijd of worden uitbetaald á 100%. Het uitgangspunt is dat de lengte van de reservedienst als werktijd wordt beschouwd.

### **Artikel 5 - Vergoeding diploma's**

1. Het personeelslid dat in het bezit is van het EHBO-diploma en door de werkgever is aangewezen tot het verrichten van EHBO-diensten, ontvangt hiervoor een vergoeding van bruto € 8,74 per maand (prijspeil 1/5/2014). De kosten van het jaarlijks verlengen van het diploma alsmede het lidmaatschap van de vereniging worden eveneens vergoed door de werkgever.

2. Het personeelslid dat in het bezit is van het diploma bedrijfshulpverlening en door de werkgever is aangewezen tot het verrichten van bedrijfshulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding van bruto € 8,74 per maand (prijspeil 1/5/2014). De kosten van het verlengen alsmede cursussen in het kader van bedrijfshulpverlening worden eveneens vergoed door de werkgever.

### **Artikel 6 - Overwerk**

#### 1. Definitie overwerk

- a. Overuren zijn de uren volgens rooster die een gemiddelde van 36 uur per kalenderweek te boven gaan berekend over de rouleringsperiode van het rooster;
- b. Gewerkte uren tijdens dienstdoen op een vrije dag worden eveneens aangemerkt als overuren;
- c. Er wordt alleen overgewerkt indien het belang van de onderneming dit vereist, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden zal worden met de persoonlijke belangen van het personeelslid;
- d. De werknemer geeft aan hoe hij de vergoeding wil ontvangen, in vrije tijd of in de daarvoor geldende financiële vergoeding.

## 2. Vergoeding overwerkuren

De vergoeding in geld bedraagt per uur voor overwerk op andere dagen dan zater-, zon- en feestdagen:

- 125% van het uurloon voor het eerste en tweede uur aansluitend aan de dienst;
- 150% van het uurloon voor de volgende uren en voor het eerste en tweede uur voor zover deze liggen tussen 22.00 en 06.00 uur.

Voor overwerk op zaterdagen bedraagt de vergoeding 175% en op roostervrije dagen 150% van het uurloon.

Voor overwerk op zon- en feestdagen bedraagt de vergoeding 200% van het uurloon.

Indien er onvoorzien overgewerkt wordt dan wordt in overleg een maaltijd vergoed.

## 3. Vergoeding in vrije tijd

Bij vergoeding in vrije tijd is het aantal toe te kennen uren gelijk aan het aantal gewerkte uren vermenigvuldigd met het vermelde percentage. De verworven vrije uren worden aan de werknemer in beginsel in de volgende maand toegekend.

Bij het bepalen van de dagen en uren waarop de vrije tijd zal worden genoten, wordt met de wensen van de werknemer rekening gehouden voor zover de belangen van de dienst en de overige werknemers dit toelaten.

## Artikel 7 - Bijzondere vergoedingen

### 1. Reiskosten

Reiskosten worden rekening houdend met de huidige belastingwetgeving als volgt netto vergoed:

- van 0 tot 5 km: € 5 per maand
- van 5 tot 10 km: € 30 per maand
- van 10 tot 15 km: € 75 per maand
- van 15 tot 20 km: € 100 per maand
- van 20 tot 30 km: € 135 per maand
- van 30 km tot 40 km: € 180 per maand
- vanaf 40 km: € 215 per maand

Na één maand ziekte wordt de reiskostenvergoeding stopgezet.

Indien werknemers overwerken of extra werken en hierdoor extra kilometers moeten reizen, ontvangen zij een vergoeding van € 0,19 per daadwerkelijk gereden kilometer.

### 2. Gratificaties

De werknemer ontvangt bij het bereiken van een diensttijd van 12½, 25 en 40 jaar een bruto gratificatie ter grootte van ¼ van het functieloon bij 12½, 1 maal het functieloon bij 25 jaar en 1½ maal het functieloon bij 40 jaar dienstverband.

### 3. Beloning hogere rang of functie

Indien men door omstandigheden zodanig wordt ingedeeld dat men een functie moet waarnemen in een hogere rang dan ontvangt men per gewerkte dag in deze hogere functie een vergoeding van bruto € 11,67 (prijsspeil 1/5/2014).

4. Maandelijks ontvangt men een koffiegeldvergoeding van netto € 10,00.

### 5. Maaltijdvergoeding

Er wordt een maaltijdvergoeding verstrekt indien er tijdens een zondagdienstregeling twee maaltijden binnen de werktijd vallen. Aanvullend geldt dat het ontbijt niet wordt meegerekend. Hiervan wordt uitgegaan dat deze voor aanvang dienst genuttigd is.

Voor de medewerkers die een vaste plek in het rooster hebben is een vaste maaltijdvergoeding berekend. Bij overwerk kan de maaltijdvergoeding middels een declaratieformulier aangevraagd worden (netto € 12,50 per dag), mits aan de eerdergenoemde voorwaarden is voldaan.

De werkgever zal bij de komst van een nieuwe lijn in overleg treden met de OR, hoe om te gaan met deze bepaling.

#### 6. Verkeerde planning

Als een medewerker onnodig opkomt als gevolg van een onjuiste planning, dan wordt ter compensatie van het ongemak een vergoeding van 3 uren verstrekt.

7. Jaarlijks zal in de maand december een Eindejaarsuitkering worden verstrekt van € 325,- bruto. Deze vergoeding is op basis van een fulltime dienstverband. Voor parttimers geldt de uitkering naar rato van hun deeltijdfactor. Deze uitkering wordt in december 2015 verhoogd naar € 400,- bruto.

8. Indien de belastingwetgeving in de toekomst wijzigt en gevolgen heeft voor de uitbetaling van deze vergoedingen, zullen CAO partijen met elkaar in overleg treden.

### **Artikel 8 - Vakantie / verlofdagen**

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar;

2. Aan elk personeelslid dat op 1 januari van enig jaar in dienst is, wordt voor 1 januari van het volgende jaar verlof verleend van tenminste 23 werkdagen.

Het aantal dagen bedraagt:

18 jaar en jonger	26 dagen
19 jaar	25 dagen
20 jaar	24 dagen
21 t/m 29 jaar	23 dagen
30 t/m 39 jaar	24 dagen
40 t/m 44 jaar	25 dagen
45 t/m 49 jaar	26 dagen
50 t/m 54 jaar	27 dagen
55 t/m 59 jaar	28 dagen
60 t/m 65 jaar	29 dagen;

3. Ter vaststelling van de leeftijd van het personeelslid wordt 1 januari als peildatum aangehouden;

4. Buiten het recht op "ten minste drie weken aaneengesloten verlof" in de zomerperiode dat volgens een vakantierooster wordt vastgesteld, dienen de verlofdagen onder lid 2. zoveel mogelijk naar evenredigheid gespreid over het jaar te worden opgenomen buiten de vakantieperiode;

5. Verlofdagen buiten het aaneengesloten verlof van drie weken worden alleen verleend indien de dienst het toelaat;

6. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt naar rato van de periode van het dienstverband waarover nog geen vakantie werd verleend, vakantie gegeven;

7. Niet gebruikte verlofdagen worden bij beëindiging van de dienstbetrekking verrekend;

8. De waarde van niet opgenomen bovenwettelijke verlofdagen kunnen, onder toepassing van de belastingwetgeving, worden ingebracht in een levensloopregeling.

9. In het kader van de nieuwe vakantiewetgeving per 1 januari 2012 komen vakantiedagen (wettelijk en bovenwettelijk) te vervallen indien zij niet binnen 4 jaar zijn opgenomen. Maandelijks zal de werkgever aan de werknemer een overzicht verstrekken van de verlofuren.

10. De verrekening van plus- en minuren komt te vervallen. Dat betekent dat het vooraf berekende aantal minuren (voor parttimers geldt een pro rata aantal minuren) volgens het vigerende rooster (inclusief 1 zomerweekend in december) door het bedrijf kunnen worden

aangewend voor cursussen en werkoverleg e.d. Deze activiteiten zijn verplicht, mits deze tenminste vier weken van te voren zijn aangekondigd bij de medewerkers.

Aquabus houdt een administratie bij voor deze uren (cursus en werkoverleg). Indien deze uren het initiële aantal minuren overschrijdt, dan wordt het saldo als overwerk gezien (150%, overwerk op een roostervrije dag). Afwijkingen in de reserveweek worden niet bijgehouden, aangezien de lengte van de reservedienst gelijk is aan de gemiddelde dienstlengte. Dus als in de reserveweek de dienst langer is dan de uren van de reservedienst, dan wordt dit niet als overwerk geregistreerd.

Extra werk zoals het opstarten van een boot in het wantij wordt wel geregistreerd als overwerk aansluitend op de dienst (125%).

### **Artikel 9 - Vakantietoeslag**

1. De vakantietoeslag wordt betaald over een kalenderjaar. De vakantietoeslag bedraagt 8% bruto en wordt uitbetaald in de maand april;

2. Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt onder maandloon verstaan het vastgestelde functieloon, onregelmatigheidstoeslag plus wachtdiensttoeslag;

3. Het personeelslid dat niet het volledige kalenderjaar in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag en wel naar rato van de tijd dat hij in het betreffende jaar in dienst is, dan wel is geweest.

### **Artikel 10 - Ziekte en ongeval**

1. Bij arbeidsongeschiktheid van het personeelslid zijn de bepalingen van het BW artikel 7:629 van toepassing. Deze wettelijke aanspraak wordt gedurende 52 weken aangevuld tot het netto salaris, inclusief ORT en wachtdiensttoeslag;

Een personeelslid dat vanaf 1 juli 2006 arbeidsongeschikt wordt, ontvangt tijdens het tweede ziektejaar een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende bruto salaris, inclusief ORT en wachtdiensttoeslag. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een niet verwijtbaar bedrijfsongeval zal het loon aangevuld worden tot 100% in het tweede ziektejaar.

2. De werknemer is verplicht bij ziekte of ongeval dit terstond te melden aan de bedrijfsleiding zodat deze in de gelegenheid wordt gesteld gepaste maatregelen te nemen. Bij uitblijven van voorgenoemde tijdige melding kan de werkgever 1 dag beloning inhouden;

3. Vanaf de 3e en volgende ziekmeldingen gedurende een kalenderjaar wordt een wachtdag ingevoerd;

4. Wanneer een medewerker gedurende een kalenderjaar niet ziek is geweest, ontvangt deze een bruto uitkering van € 200. De uitbetaling heeft plaats in de maand februari volgende op het betreffende kalenderjaar;

5. De werkgever en werknemer zullen, bij verzuim langer dan 6 weken, conform de wet Poortwachter handelen;

6. Bij ziekte langer dan 1 maand komen alle rechten op reisgeld en/of andere extra vergoedingen te vervallen;

7. De werkgever zal ten behoeve van de werknemers een ongevallenverzekering afsluiten:

a. De verzekering dekt de risico's ten gevolge van een ongeval zowel binnen als buiten diensttijd. De dekking houdt in een uitkering:

- ter grootte van eenmaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van overlijden, mits het overlijden plaatsvindt binnen 3 jaar na het ongeval;
- ter grootte van tweemaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van blijvende algehele functionele invaliditeit als enige en rechtstreeks gevolg van een ongeval c.q. bij geheel of gedeeltelijk functieverlies van enig lichaamsdeel een percentage zoals bedoeld in de polisvoorwaarden.

- Onder pensioengrondslag wordt verstaan de over het jaar voorafgaande het ongeval vastgestelde grondslag overeenkomstig de pensioenregeling die op het personeelslid van toepassing is. Bij een korter dienstverband dan een jaar zal het bedrag tot een jaarbedrag worden herleid.
- b. De fiscale consequenties bij onverhoopte uitbetaling komen voor rekening van het personeelslid of zijn nagelaten betrekkingen;
- c. De polisvoorwaarden liggen voor ieder personeelslid ter inzage.

#### **Artikel 11 - Ongeoorloofd verzuim**

Bij het in gebreke blijven van het tijdig in dienst komen en/of te late melding bij ziekte zal de werkgever na twee schriftelijke waarschuwingen een beroepsprocedure starten om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De werknemer kan hiertegen beroep aantekenen bij de werkgever. Deze zal een commissie bijeen roepen waarin werkgever, werknemer, OR en vakorganisatie zijn vertegenwoordigd. Deze geven een bindend advies.

#### **Artikel 12 - Geoorloofd verzuim met behoud van loon**

In de hierna te noemen gevallen zal aan het personeelslid het volle loon worden doorbetaald tot de daarbij vermelde maximum duur:

- a. Bij ondertrouw van het personeelslid één dag en bij het huwelijk twee dagen;
- b. Bij 25 of 40 jaar echtvereniging van het personeelslid één dag;
- c. Bij het huwelijk van de ouders, eigen en pleegkinderen, broers en zusters en kleinkinderen één dag;
- d. Bij 25, 40, 50 of 60 jarige echtvereniging van ouders, stief- of schoonouders één dag;
- e. Bij bevalling van echtgenote twee dagen;
- f. Bij 25 of 40 jarig dienstjubileum één dag;
- g. Bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote of één der inwonende wettige kinderen of pleegkinderen van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis vier dagen;
- h. Bij overlijden van ouders, niet inwonende wettige kinderen of pleegkinderen of schoonouders één dag, alsmede één dag bij de begrafenis mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- i. bij de begrafenis van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen en grootouders, één dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- j. Voor de door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan het personeelslid naar billijkheid en behoefte vrij worden gegeven met behoud van loon of aanvulling tot loon voor zover de overheid geen onvolledige vergoeding over desbetreffende tijd geeft. Deze bepaling is niet van toepassing wanneer genoemde verplichting voortvloeit uit een overtreding van het personeelslid zelf of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen;
- k. Zorgverlof wordt verleend volgens de wettelijke regeling.

#### **Artikel 13 – Ouderschaps-/zwangerschapsverlof**

1. Een personeelslid wordt op zijn verzoek in de gelegenheid gesteld ouderschapsverlof op te nemen in verband met de verzorging van één of meer kinderen (eigen, adoptie, pleeg- of stief-) in de leeftijd van 0 tot 8 jaar volgens de wettelijke regelingen;
2. De voor hem gebruikelijke arbeidsduur per week wordt daartoe gedurende een van tevoren met de werkgever overeen te komen periode van maximaal vier jaar met respectievelijk maximaal de helft (voor fulltimers) of tot minimaal 500 uur op jaarbasis (voor parttimers) teruggebracht;
3. Na verloop van de periode waarvoor het ouderschapsverlof is toegekend, herleven de rechten en verplichtingen zoals die uit de individuele arbeidsovereenkomst voortvloeien;
4. Het personeelslid dient het verzoek voor ouderschapsverlof conform de wettelijke regeling uiterlijk twee maanden voor de beoogde ingangsdatum aan te vragen;



5. Zwangerschapsverlof wordt verleend vanaf 6 weken vóór de geplande geboorte tot en met 10 weken na de geboorte.

#### **Artikel 14 - Medische keuringen**

Medische keuringen vinden plaats conform de eisen die worden gesteld ten behoeve van het Rijnpatent en worden vergoed door de werkgever.

#### **Artikel 15 - Studiekostenvergoeding**

1. Aan een personeelslid dat een vakgerichte opleiding volgt, kan een vergoeding in de studiekosten worden toegekend;

2. De beslissing of een bepaalde opleiding behoort tot de genoemde vakopleidingen wordt genomen door de werkgever. Het verzoek om vergoeding van studiekosten dient voor de aanvang van de studie te zijn ingediend en wel op een zodanig tijdstip dat nog voor de aanvang van de opleiding door de werkgever een beslissing kan worden genomen;

3. Indien het personeelslid op verzoek van de werkgever een vakgerichte opleiding volgt, komen de kosten van deze opleiding voor 100% voor rekening van de werkgever:

- de inschrijf c.q. cursusgelden;
- de kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen;
- de examen c.q. tentamenkosten. De overige kosten zijn voor het personeelslid;
- de toe te kennen vergoeding van de kosten van de vakopleiding kan ineens of in gedeelten worden uitbetaald. Het personeelslid dient daartoe een declaratieformulier en bewijzen van gedane betaling te overleggen en in te leveren;
- aanspraak op kostenvergoeding bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden;
- reiskosten worden vergoed, examen uren worden vergoed.

4. De opleidingen worden buiten werktijd gevolgd. Getracht zal worden bij het vaststellen van de werkzaamheden met de studiebelangen rekening te houden;

5. De vergoeding van de in lid 3 beschreven kosten geschiedt slechts zolang het personeelslid in dienst van de werkgever is;

6. Het personeelslid dient zich te verbinden de ontvangen vergoedingen naar evenredigheid van de openstaande maanden na aanvang studie terug te betalen als hij de dienst binnen drie jaar verlaat;

7. Na het met goed gevolg beëindigen van de vakopleiding dient het personeelslid de werkgever het behaalde diploma te overleggen. De werkgever behoudt een kopie ten behoeve van de personeelsadministratie.

8. In tegenstelling tot het hierboven gestelde wordt de ADNR herhalingscursus volledig door de werkgever vergoed indien het personeelslid vooraf toestemming heeft gekregen voor het volgen van de cursus.

#### **Artikel 16 – Pensioenvoorziening**

Voor personeelsleden in vaste dienst geldt een pensioenvoorziening, welke wordt ondergebracht bij het SPOV (Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer). Daarnaast is (nog) een beperkt aantal medewerkers aangesloten bij het ABP (Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds). Ten aanzien van de uitvoering van de betreffende pensioenregelingen wordt de CAO Openbaar Vervoer gevolgd.

#### **Artikel 17 - Werkkleding**

Het personeel aan wie werkkleding wordt verstrekt zoals is aangegeven in het bedrijfsreglement verplicht deze kleding bij het uitoefenen van zijn of haar functie ook

daadwerkelijk te dragen. Tevens kan men de daadwerkelijk gemaakte kosten in verband met stomen/reinigen van de kleding maximaal 2 keer per jaar declareren. Indien hiertoe aanleiding bestaat, kan in individuele situaties een extra declaratie worden toegekend.

### **Artikel 18 - Nevenfuncties**

Het is werknemer niet toegestaan zonder voorafgaande toestemming van de werkgever betaalde of niet betaalde werkzaamheden voor derden te verrichten dan wel zelfstandig werkzaam te zijn.

### **Artikel 19 - Aanneming en ontslag**

Interne sollicitanten genieten de voorkeur bij vacatures. Evenals externe kandidaten dienen zij te voldoen aan de functie-eisen. Beoordeling vindt plaats op basis van kwaliteit en geschiktheid.

Wanneer het gaat om de functie van kapitein, dan toetst de Kapiteinscommissie op de volgende criteria, waar men aan moet kunnen voldoen:

- Formele (wettelijke) bevoegdheid bezitten om als kapitein te mogen varen;
- Geschiktheid voor de functie (voldoen aan competenties, zoals overzicht bezitten e.d.);
- Bekwaamheid bezitten om een waterbus veilig en comfortabel te kunnen besturen.

Wanneer de Kapiteinscommissie unaniem van oordeel is dat een interne kandidaat potentieel geschikt is voor de functie en binnen een termijn van twee maanden inwerktijd volledig geschikt te maken is, krijgt deze kandidaat de mogelijkheid de geschiktheid in de praktijk door middel van een proefplaatsing aan te tonen. Gedurende deze plaatsing van twee maanden dient de kandidaat tenminste 36 dagen (mee) te varen op de boot. Na de proefplaatsing vindt een evaluatie plaats. Bij gebleken geschiktheid en bekwaamheid (Kapiteinscommissie moet unaniem zijn) wordt de kandidaat definitief benoemd in de functie van kapitein.

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, bepaalde tijd, dan wel voor de duur van een seizoen. De opzegging zal met inachtneming van de wettelijke bepalingen van het ontslagrecht geschieden met dien verstande dat de dienstbetrekking van rechtswege eindigt wanneer een personeelslid de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Opzegging geschiedt door zowel de werkgever als het personeelslid met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Bij dienstverbanden voor bepaalde tijd zal één maand voor de afloop van het dienstverband met het betrokken personeelslid een gesprek plaatsvinden waarin zoveel mogelijk duidelijkheid gegeven wordt over de verwachte mogelijkheden om het dienstverband voort te zetten dan wel de verwachting dat het dienstverband bij afloop van de contracttermijn niet verder verlengd zal worden.

### **Artikel 20 - Overige afspraken**

1. De regelingen voor levensloop en WIA/WGA zullen gelijk zijn aan de regeling die gelden binnen de CAO openbaar vervoer
2. De vakbondscontributie zal fiscaal vriendelijk worden verwerkt conform de daarvoor door de belastingdienst gestelde eisen
3. In de voorlaatste maand van elk Cao-contract betaalt de werkgever aan FNV Bondgenoten €20,- per werknemer per contractperiode.
4. Ten behoeve van het personeel zal een bedrijfsfitnessregeling worden geïntroduceerd, die geen meerkosten voor de werkgever met zich meebrengt.
5. De afspraken in deze Cao zijn gebaseerd op een voltijdovereenkomst (36 uur per week). Voor parttimers geldt dat bedragen en uren naar rato worden toegepast.

6. Mocht blijken dat een bepaalde afspraak in deze CAO strijdig is met wet- of regelgeving dan wel als gevolg daarvan onuitvoerbaar wordt, dan zullen partijen over die uitspraak met elkaar in overleg treden.

**Artikel 21 - Concessiewisseling**

Partijen bij deze CAO zullen zich tot het uiterste inspannen dat bij eventuele concessiewisseling het personeel overgaat naar de nieuwe vervoerder.

**Artikel 22 - Geschillen**

Alle geschillen aangaande uitleg, toepassing en uitvoering van deze CAO, zullen worden voorgelegd aan een onafhankelijke commissie welke door beide partijen wordt benoemd.

**Artikel 23 - Opzegging van de CAO**

In het geval zich buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, zijn zowel partij ter ene zijde als partij ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van deze CAO wijzigingen van de CAO, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dat geval verplicht aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand nadat deze voorstellen door één der partijen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt geen overeenstemming is bereikt, dan is de partij die de voorstellen aanhangig maakte, gerechtigd deze CAO met inachtneming van een opzegtermijn van één maand op te zeggen.

Aldus overeengekomen en getekend in tweevoud te Dordrecht,

Partij ter ene zijde:

Aquabus B.V.

Partij ter andere zijde;

FNV Bondgenoten

E.M.J. Schipper  
Directeur Operatie

P. Verhoef  
Bestuurder

**Bijlage 1****Salarisschalen Aquabus B.V.**

Loonschaal steward		
trede		per 1-5-2014
1		1.688,71
2		1.751,97
3		1.817,60
4		1.890,39
5		1.981,07
6		2.039,57
7		2.172,05
8		2.231,70
9		2.296,13
10		2.357,03
11		2.419,07
12		2.478,75
13		2.538,44
14		2.597,33

Loonschaal kapitein		
trede		per 1-5-2014
1		1.853,40
2		1.929,76
3		2.039,55
4		2.172,05
5		2.296,13
6		2.357,03
7		2.419,09
8		2.478,75
9		2.538,42
10		2.601,64
11		2.666,10
12		2.725,78
13		2.789,04
14		2.843,39

Loonschaal TD		
trede		per 1-5-2014
1	monteur B	1.751,97
2	monteur B	1.817,60
3	monteur B	1.890,39
4	monteur B	1.981,07
5	monteur B	2.039,57
6	monteur B	2.172,05
7	monteur B	2.231,70
8	monteur A	2.357,03
9	monteur A	2.478,75
10	monteur A	2.601,64
11	monteur A	2.666,10
12	monteur A	2.725,78
13	monteur A	2.789,04
14	monteur A	2.843,39

Toeslagen (per 1-5-2014)	
ORT (ma-vr na 18.00 voor 08.00)	2,88
ORT (za)	5,68
ORT (zo)	9,22
dienstverandering	21,88
wachtdienst	26,56
BHV/EHBO	8,74
hogere functie	11,67

## Bijlage 2

A. De in deze bijlage opgenomen bepalingen zijn alleen van toepassing op het personeel met een vast dienstverband dat is overgekomen van Stadsvervoer Dordrecht bv en waarover Waterbus bv en Stadsvervoer Dordrecht bv overeenstemming hebben bereikt.

- Gratificaties in verband met dienst jubilea worden conform de hiervoor geldende regeling uitbetaald. Dienstjaren behaald bij Stadsvervoer Dordrecht bv (Gemeentelijke dienst) en SVD bv tellen bij het vaststellen van de termijn van de jubilea mee;
- Het lidmaatschap van de belangengroep blijft voor degenen die hiervan lid zijn geldig (nieuwe leden worden niet toegelaten);
- Degenen die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt bij het ingaan van deze rechtspositieregeling vallen onder de regeling van het pensioenfonds ABP. Degenen die op deze datum jonger zijn dan 50 jaar vallen onder de regeling van het pensioenfonds SPOV.

B. Voor degenen die via ODV Ferries zijn ingestroomd in het volledig rooster worden deze jaren meegeteld bij het vaststellen voor de termijn bij dienstjubileum/dienstjaren bij Waterbus bv.

C. Kaderleden van de vakorganisaties worden 1 maal per twee jaar aangemeld bij werkgever. Zij hebben recht op 4 dagen organisatie verlof per jaar. Minimaal 28 dagen aangemeld mits er calamiteiten zijn.

De vertegenwoordiger van de werknemersorganisaties heeft het recht om met zijn leden contact te onderhouden op de vaartuigen en terreinen van Waterbus.

D. Bij een reorganisatie of fusie zal de werkgever, zodra het voornemen bekend is, contact opnemen met de vakorganisatie om de overgang c.q. gevolgen van een reorganisatie te bespreken.