

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE WERKNEMERS
VAN THYSSENKRUPP VEERHAVEN B.V.
TE BRIELLE**

Looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024

Copyright

© 2022 cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en / of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao, alsmede van AWWN te Den Haag.

Inhoudsopgave

ALGEMENE BEPALINGEN	6
Artikel 1: Definities	6
Artikel 2: Werkingssfeer	6
Artikel 3: Openbreekclausule	7
Artikel 4: Verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer	7
Artikel 6: Stichting cao Binnenscheepvaart	8
Artikel 7: Werkgelegenheid	8
Artikel 8: Geschillen	8
Artikel 9: Scheidsgerecht	9
Artikel 10: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden	10
Artikel 11: Organisatieverlof	10
Artikel 12: Vakbeweging en onderneming	10
Artikel 13: Indiensttreding en ontslag	11
Artikel 14: Individuele arbeidsovereenkomst	12
Artikel 15: Nevenfuncties	12
Artikel 16: Feestdagen	13
Artikel 17: Loon	13
Artikel 18: Prijscompensatie	14
Artikel 19: Vakantietoelage	14
Artikel 20: Uitkering in verband met herhalingsoefeningen	15
Artikel 21: Dienstjubilea	15
Artikel 22: Arbeidsongeschiktheid	15
Artikel 23: Kort verzuim	17
Artikel 24: Kennisneming van de loon- en arbeidsvoorwaarden	17
Artikel 25: Pensioenregelingen	18
Artikel 26: Ziektekostenregeling	18
Artikel 27: Werkkleding	18
Artikel 28: Vervoer	18
Artikel 29: Kinderopvang	18
Artikel 30: Inhuur van personeel	18
Artikel 31: Uitzendkrachten	18
Artikel 32: Extra vakantiedagen	19
Artikel 33: Vakbondscontributie	19

Artikel 34:	Scholing	19
Artikel 35:	Diploma toeslag	19
Artikel 36:	Tijdelijke Regeling Vervroegde Uittreding	19
Artikel 37:	Opzegging cao	20
SPECIFIEKE BEPALINGEN VAREND PERSONEEL (EXCLUSIEF PERSONEEL HAVENDUWBOOT VEERHAVEN VI "BISON")		21
Artikel 1:	Normale arbeidstijd	21
Artikel 2:	Dienstroosters.....	21
Artikel 3:	Continu toeslag	22
Artikel 4:	Exploitatiewijzen, bemanning en functies	22
Artikel 5:	Registratie van gewerkte uren	22
Artikel 6:	Werkzaamheden	22
Artikel 7:	Overwerk.....	22
Artikel 8:	Onkosten	23
Artikel 9:	Chauffeurstoeslag	23
Artikel 10:	Laden en lossen van bakken.....	23
Artikel 11:	Vakantie	23
Artikel 12:	Feestdagen.....	24
Artikel 13:	Aflossing	24
Artikel 14:	Afloswerknemers	24
SPECIFIEKE BEPALINGEN HAVENDUWBOOT VEERHAVEN VI "BISON"		25
Artikel 1:	Arbeidstijd	25
Artikel 2:	Continu toeslag	25
Artikel 3:	Werkings sfeer en aard van arbeid	25
Artikel 4:	Bemanningsregeling.....	25
Artikel 5:	Tewerkstelling op feestdagen	26
Artikel 6:	Betaling bij vervanging	26
Artikel 7:	Overwerk.....	26
Artikel 8:	Vakantie	26
Artikel 9:	Overplaatsing	27
Artikel 10:	Werkoverleg.....	27
Artikel 11:	Telefoonkosten	27
Artikel 12:	Aanvullende afspraken	27
Artikel 13:	Machinekamer-toeslag	28
Artikel 14:	Cursus en vergadervergoeding medewerkers Bison	28
SPECIFIEKE ARTIKELEN KANTOORMEDEWERKERS		29

Artikel 1:	Werktijden	29
Artikel 2:	Overwerkbepalingen.....	29
Artikel 3:	Vakantiedagenregeling	30
SPECIFIEKE BEPALINGEN ONDERHOUDSMONTEURS.....		31
Artikel 1:	Taakomschrijving werknemers	31
Artikel 2:	Arbeidsduur	31
Artikel 3:	Lonen en vergoedingen	31
Artikel 4:	Vrijaf na overwerk.....	31
Artikel 5:	Vakantiedagenregeling	32
Artikel 6:	Maaltijdvergoeding	32
BIJLAGE 1	SALARIS- EN FUNCTIEOPBOUW	34
BIJLAGE 2	REISKOSTENVERGOEDINGSREGELING	37
BIJLAGE 3	PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN	39
BIJLAGE 4	RESULTATENLIJST	

De ondergetekende:

tk Veerhaven B.V., gevestigd te Brielle, kantoor houdend aan de Nicolaas Pieckstraat 14 te 3232BP Brielle

als partij ter ene zijde en

- Nautilus International, gevestigd te Rotterdam, kantoor houdend aan de Pegasusweg 200 te 3067 KX Rotterdam te Rotterdam / Alexander,
- CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, kantoor houdend aan de Tiberdreef 4 te Utrecht,

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk als partij ter andere zijde,

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- A. Werkgever:**
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid:
tk Veerhaven B.V. (verder: tk Veerhaven), gevestigd te Brielle, kantoor houdend aan de Nicolaas Pieckstraat 14 te 3232 BP Brielle;
- B. Werknemer:**
degene (m/v) die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in loondienst is van werkgever, hierbij worden onderscheiden: varend personeel (personeel, werkzaam op een (haven-) duwboot), kantoorpersoneel en onderhoudsmonteurs;
- C. Binnenscheepvaart:**
vrachtvaart en andere dienstverlening met vaartuigen op de binnenwateren;
- D. Werknemersorganisatie:**
Nautilus International of
CNV Vakmensen;
- E. Cao:**
de collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van tk Veerhaven;
- F. De arbeidsovereenkomst:**
de tussen de werkgever en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht;
- G. Basismaandsalaris:**
het voor de werknemer van toepassing zijnde vaste bruto salaris per maand volgens bijlage I van deze cao;
- H. Bruto maandsalaris:**
het basismaandsalaris vermeerderd met de eventuele continu toeslag, feestdagtoeslag, Bisontoeslag, persoonlijke toeslag oud en persoonlijke toeslag nieuw;
- I. Roostervrije dagen:**
alle dagen waarop volgens het rooster niet hoeft te worden gewerkt;
- J. Werkweek:**
de periode gelegen tussen maandag 0:00 uur en zondag 24:00 uur;
- K. Maand:**
een kalendermaand;
- L. Uurloon:**
de berekening van het uurloon is gebaseerd op het Basismaandsalaris (inclusief de persoonlijke toeslag nieuw (PT-Nieuw)).

Artikel 2: Werkingssfeer

De cao is, met uitsluiting van elke andere collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing op de werknemers in dienst bij tk Veerhaven, van wie de functie is opgenomen in bijlage I van deze cao. Deze cao geeft de arbeidsvoorwaarden weer die bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst tenminste in acht dienen te worden genomen.

Artikel 3: Openbreekclausule

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering zijn zowel partij ter ene zijde als partij ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien een maand nadat deze voorstellen door één van de partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

Bij wijzigingen in fiscale wetgeving of de sociale zekerheidswetgeving, maar in het bijzonder van de wet op de loonbelasting of van de werknemersverzekeringen is de werkgever gehouden deze direct toe te passen. Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen, dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om één en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel 4: Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een afschrift van deze cao en de aanvullende voorwaarden aan de werknemer ter hand te stellen. Wijzigingen van de voorwaarden worden onverwijld en duidelijk ter kennis gebracht aan de werknemers, en op eerste verzoek schriftelijk aan hen ter hand gesteld.
2. De werkgever is verplicht het overeengekomen loon, onder aftrek van wettelijke en overeengekomen inhoudingen, tijdig doch in elk geval op de 25ste dag van de maand aan de werknemer uit te betalen, c.q. over te maken op de door de werknemer aangewezen bankrekening.
3. De werkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een specificatie te verstrekken gelijktijdig met de uitbetaling van dit loon.
4. Voor het overige zal de werkgever zich als een goed werkgever gedragen.

Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven. Hij wordt geacht zich volledig voor zijn werk in te zetten en de overeengekomen arbeid goed en nauwgezet te verrichten.
2. De werknemer is gehouden ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten voor zover die kan worden beschouwd als in de onderneming voor hem gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdend.
3. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao en de aanvullende voorwaarden van toepassing worden verklaard.

4. De werknemer is gehouden volgens zijn functie arbeid te verrichten in of ten behoeve van een andere onderneming dan die van de werkgever bij wie hij in dienstbetrekking is, zulks met behoud van salaris en emolumenten, alleen wanneer dit in voorkomende gevallen ten behoeve van zijn werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de werknemer voortvloeiende noodzakelijk te maken extra kosten voor rekening van de werkgever.

Artikel 6: Stichting cao Binnenscheepvaart

1. Er is een Stichting cao Binnenscheepvaart, die ten doel heeft:
 - de naleving van de cao Binnenscheepvaart te bevorderen door middel van controle en voorlichting;
 - het bevorderen van de opleiding en ontwikkeling van werknemers en werkgevers in de bedrijfstak;
 - het bevorderen van een goed functionerende sectorale arbeidsmarkt, alsmede;
 - het innen en beheren van de gelden die voor de verwezenlijking van deze doeleinden bestemd zijn.De statuten en reglementen van de Stichting maken deel uit van de cao Binnenscheepvaart.
2. De werkgever draagt jaarlijks bij aan de Stichting. Deze bijdrage bedraagt 0,8% van het loon van het personeel bij de onderneming van de werkgever, dat voor het betreffende kalenderjaar geldt als basis voor de premieheffing voor de Werkloosheidswet. De bijdrage is bestemd voor de financiering van de kosten verbonden aan de werkzaamheden van de Stichting. Een gedeelte van de bijdrage ter grootte van 0,1% van het premieplichtig loon voor de Werkloosheidswet komt voor rekening van het personeel, dat zijn aandeel in de bijdrage aan de werkgever verschuldigd is. De werkgever is gerechtigd het werknemersaandeel op het loon in te houden. Bij gebreke van de voor het vaststellen van de verschuldigde bijdrage benodigde informatie kan de Stichting de bijdrage naar beste weten vaststellen. De jaarlijkse bijdrage is terstond en ineens opeisbaar vanaf 31 december.
3. De werkgever en de werknemer zijn verplicht de inlichtingen te verstrekken die de Stichting met het oog op haar doeleinden redelijkerwijs noodzakelijk acht.
4. De Stichting handelt bij de toepassing van het bepaalde in het 4e lid overeenkomstig een door het bestuur vastgesteld reglement.

Artikel 7: Werkgelegenheid

1. tk Veerhaven zal met de vakbonden vier maal per jaar in gesprek treden en dan onder andere informatie verstrekken over de te verwachten ontwikkelingen van het aantal arbeidsplaatsen. Tevens zal tijdig informatie verstrekt worden met betrekking tot voorgenomen beslissingen zoals fusie, reorganisatie, structuuronderzoek, inkrimping, verkoop of sluiting van de onderneming, waarvan belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht en zal tk Veerhaven de vakbonden en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover advies uit te brengen.
2. Het is de werkgever niet toegestaan een dienstbetrekking aan te gaan met een werknemer die al een volledig dienstverband heeft.

Artikel 8: Geschillen

1. In geval van een geschil over de uitleg of de toepassing van de cao zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen, doch de in het lid 3 beschreven procedure volgen.
2. Tot de kennisneming van een geschil als bedoeld in het lid 1 is bevoegd een scheidsgerecht overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.

- Partijen zullen geen geschil bij het scheidsgerecht aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. De partij die naar aanleiding van een feit of omstandigheid van oordeel is dat de cao niet op de juiste wijze wordt uitgelegd of toegepast zal aan de andere partij schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen.
Een zodanig verzoek, ontvangen binnen één maand nadat het feit of de omstandigheid zich heeft voorgedaan, verplicht partijen tot overleg over een minnelijke oplossing, tenzij het voetstoots wordt ingewilligd.

Indien binnen één maand na ontvangst van het verzoek geen minnelijke oplossing tot stand is gekomen zal door de meest gereede partij een geschil bij het scheidsgerecht aanhangig kunnen worden gemaakt.

Artikel 9: Scheidsgerecht

- Een scheidsgerecht bestaat uit drie meerderjarige scheidsmannen.
Partijen (werknemersorganisaties worden in dit kader als één partij gezien) benoemen ieder één scheidsman. De derde scheidsman, die tevens voorzitter zal zijn, wordt door partijen gezamenlijk benoemd. De voorzitter zal niet werkzaam mogen zijn in de binnenscheepvaart. Partijen zijn verplicht binnen 14 dagen na ontvangst van een schriftelijk beroep op het bepaalde in dit artikel aan de samenstelling van een scheidsgerecht mede te werken. Bij gebreke van overeenstemming over de benoeming van de voorzitter en in geval van niet-nakoming van de verplichting tot medewerking aan de samenstelling van een scheidsgerecht worden de scheidsmannen benoemd door de Kantonrechter te Rotterdam op verzoek van de meest gereede partij nadat ook de andere partij is gehoord, althans daartoe is opgeroepen.
- De partij die een uitspraak van het scheidsgerecht verlangt wendt zich daartoe met een schriftelijke klacht tot de voorzitter. De klacht is niet-ontvankelijk indien de klagende partij in strijd met de bepalingen van artikel 8 heeft gehandeld. Uiterlijk op de derde werkdag na ontvangst van de klacht geeft de voorzitter hiervan kennis aan de leden van het scheidsgerecht en aan de andere partij. Laatstgenoemde wordt door hem tegelijkertijd uitgenodigd binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van het te voeren verweer. De voorzitter is bevoegd partijen op te roepen, teneinde een schikking van het geschil te bevorderen.
- Nadat de termijn voor de mededeling van het te voeren verweer is verstreken belegt de voorzitter ten spoedigste een zitting van het scheidsgerecht op een door hem te bepalen tijd en plaats en roept hij partijen op om daar te verschijnen.
- Het scheidsgerecht hoort partijen ter zitting en bepaalt de wijze waarop de zitting zal verlopen. Partijen hebben het recht zich door een raadsman te laten bijstaan en kunnen zich door gevolmachtigden doen vertegenwoordigen.
- Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn uitspraak de kosten van het scheidsgerecht en zo nodig de kosten van partijen, alsmede de bedragen tot welke die kosten door partijen zullen worden gedragen.
- De scheidsmannen zullen oordelen als goede mannen naar billijkheid.
Het scheidsgerecht doet uitspraak binnen 14 dagen na de laatste voor partijen toegankelijke zitting, doch uiterlijk 2 maanden na de ontvangst van de klacht.
Indien partijen een daartoe strekkende schriftelijke verklaring van instemming aan het scheidsgerecht hebben overgelegd zal de uitspraak gelden als een bindend advies.

Artikel 10: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Over de periode van 1 januari 2022 t/m 31 december 2024 zal de werkgever jaarlijks een bijdrage van 0,3% van de loonsom van het onder de in deze cao genoemde loon en arbeidsvoorwaarden vallende personeel aan de contracterende werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor het personeel vallende onder deze cao. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemersorganisaties.

Deze werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden ter hoogte van 0,3% van de loonsom, die wordt afgedragen aan de contracterende werknemersorganisaties, zal worden gehandhaafd onder de voorwaarde dat de Stichting cao Binnenscheepvaart niet opnieuw de jaarlijkse bijdrage (zie artikel 6; voorheen 0,8%) int. Zodra genoemde Stichting een werkgeversbijdrage int, stopt tk Veerhaven per direct met de afdracht van genoemde 0,3%. Partijen zullen vervolgens zo spoedig mogelijk met elkaar in overleg treden en eventueel nieuwe afspraken maken.

Artikel 11: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer, die lid is van een werknemersorganisatie, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris¹ – hierna te noemen organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:
 - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b. het deelnemen aan door de genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

Een aanvraag voor betreffend verlof dient schriftelijk en tijdig van te voren te worden ingediend bij de senior manager HR.

2. Hierbij gelden de volgende maxima:
 - a. Het totale aantal organisatieverlofdagen is voor tk Veerhaven vastgesteld op 150 dagen per kalenderjaar. De verdeling zal tussen de contracterende werkorganisaties in onderling overleg worden geregeld. Deze dagen kunnen alleen daadwerkelijk worden opgenomen na toestemming van tk Veerhaven, waarbij de personeelsplanning en continuïteit leidend zijn.
 - b. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen.
In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal in overleg met de werkgever worden verhoogd.
3. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding² van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage zoals genoemd in artikel 10.

Artikel 12: Vakbeweging en onderneming

1. De werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de betrokken bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bij dit contract betrokken bond.

¹ Onder salaris te verstaan het (schema)salaris, dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

² De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2022: € 311,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisatie. Publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden ruimte beschikbaar zal stellen. Dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

In overleg met de betrokken vakbond zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.

De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteiten in te trekken.
4. Mocht met betrekking tot het bovenstaande, verschil van inzicht bestaan over de wijze waarop één en ander geïnterpreteerd moet worden, dan kan één der partijen dit voorleggen aan de Geschillencommissie.
5. De werkgever is bereid om de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbond-afdelingslid (-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam is (zijn).
6. De werkgever stelt op zijn kosten de onderhandelingsdelegatie vrij van de werkzaamheden tijdens het onderhandelingstraject, voor zover de personeelsplanning het toelaat.

Artikel 13: Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking wordt wederzijds een proeftijd aangegaan van één maand bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar en langer dan 6 maanden en twee maanden bij een arbeidsovereenkomst langer dan twee jaar of voor onbepaalde tijd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt die dienstbetrekking aangegaan:
 - hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor bepaalde tijd, te weten voor de duur van bepaalde specifiek aangegeven werkzaamheden van tijdelijke aard, of voor vervangen bij ziekte, ongeval voor de duur van de vervanging.
 - hetzij voor een specifiek aangegeven tijdsduur.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. De werkgever zal, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake (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 een bedrijfsgeneeskundige dienst.
4. Bij beëindiging van het dienstverband zal door de werkgever op verzoek van de werknemer een getuigschrift worden afgegeven waarin vermeld staat hoelang de dienstbetrekking heeft geduurd en welke werkzaamheden de werknemer heeft verricht.
Indien de werknemer dit wenst, wordt in het getuigschrift tevens vermeld de wijze waarop hij zijn arbeid heeft verricht en de reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

5. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 BW en 7:679 BW en behoudens tijdens de proeftijd, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst voor een werknemer een einde:
 - a. door opzegging door de werkgever met een termijn van één maand; ten aanzien van werknemers in salarisgroep 8 of hoger bedraagt deze termijn drie maanden;
 - b. door opzegging door de werknemer met een termijn van één maand; voor werknemers uit de salarisgroepen 8 en hoger bedraagt deze termijn drie maanden.

De opzegging dient te geschieden tegen het einde van de maand. De bepalingen in deze cao over opzegging zijn niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Deze eindigen van rechtswege zonder dat opzegging zal zijn vereist. Tussentijdse opzegging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is alleen mogelijk, als dit in de betreffende individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt in principe van rechtswege op dag waarop hij / zij de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

6. Indien de werknemer gedurende twee jaar geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is eindigt het dienstverband. De werkgever zal daarvoor een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.

Artikel 14: *Individuele arbeidsovereenkomst*

1. De werkgever sluit met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst bevat bepalingen omtrent:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de aard en de duur van het dienstverband;
 - c. de functie;
 - d. het al dan niet van toepassing zijn van een proeftijd;
 - e. de hoogte van het bruto basismaandsalaris bij indiensttreding en van eventuele andere beloningen;
 - f. eventuele onkostenvergoedingen;
 - g. arbeidsduur, werktijden, vakantiedagen etc., voor zover afwijkend van deze cao;
 - h. het al dan niet van toepassing zijn van de Pensioenregeling, ANW- en WAO-hiaatverzekering, de WAO aanvullingsregeling, de WGA-vervolghiaatverzekering en de WIA-Excedent pensioenverzekering;
 - i. of de werknemer voor vergoeding van overwerk in aanmerking komt;
 - j. eventuele aanvullingen op deze cao.

Artikel 15: *Nevenfuncties*

1. De werknemer is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten en van uitbreiding in bestaande gehonoreerde nevenfuncties.
2. Indien deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met, of schadelijk voor de vervulling van zijn functie kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen een maand na verzending van bedoelde kennisgeving hem schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is.
3. Voordat de werkgever een beslissing neemt over het al of niet toestaan van het verrichten van werkzaamheden in verband met een gehonoreerde nevenfunctie of een uitbreiding daarvan, is hij verplicht de werknemer ter zake te horen.
4. Indien door de werkgever binnen een maand geen antwoord wordt gegeven op een schriftelijk verzoek aangaande gehonoreerde nevenfuncties wordt dit beschouwd als goedkeuring.

Artikel 16: Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan;

- Nieuwjaarsdag;
- 1e en 2e Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1e en 2e Pinksterdag;
- 1e en 2e Kerstdag;
- Koningsdag (27 april)
- 5 mei, eenmaal per 5 jaar in lustrumjaren.

Artikel 17: Loon

1. In afwijking van artikel 18 worden de volgende loonsverhogingen afgesproken.:

- Per 1 januari 2022 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen worden verhoogd met 3%, Dit is inclusief APC (oktober 2020-oktober 2021).
- Per 1 januari 2023 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen worden verhoogd met de APC (oktober 2021-oktober 2022) en 0,25%.
- Per 1 januari 2024 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen worden verhoogd met de APC (oktober 2022-oktober 2023) en 0,25%.

Tijdens de looptijd van deze cao zullen alle in deze cao opgenomen looncomponenten en toeslagen meegroeien met de overeengekomen structurele loonstijgingen. Hiervan uitgezonderd zijn de EHBO vergoeding en de machinekamertoeslag havenduwboot.

2. Onverminderd het bepaalde in de Wet Minimumloon en Minimum vakantiebijslag geldt voor de werknemer het bij zijn functie in de bij deze cao behorende loontabel (bijlage 1) vermelde loon.
3. Het uurloon van de werknemer wordt vastgesteld volgens de volgende formule:

vloot:	$(\text{basismaandsalaris} + \text{PT-Nieuw}) \times 12 / 2002 \text{ uren}$
Bison:	$(\text{basismaandsalaris} + \text{PT-Nieuw}) \times 12 / 1774 \text{ uren}$
kantoor:	$(\text{basismaandsalaris} + \text{PT-Nieuw}) \times 12 / 2022 \text{ uren}$
onderhoudsmonteurs:	$(\text{basismaandsalaris} + \text{PT-Nieuw}) \times 12 / 2087 \text{ uren.}$

Indien door het personeel van de havenduwboot in de reserveweek wordt gewerkt, worden de eerste 24 uur niet extra vergoed. Vanaf het 25^e uur wordt overwerk, conform het bepaalde in artikel 7 van de Specifieke Bepalingen Havenduwboot VI "Bison", betaald.

4. Het dagloon voor de uitbetaling van vakantiedagen (niet voor de betaling van genoten vakantiedagen tijdens dienstverband):

vloot:	$\text{bruto maandsalaris} \times 12 \times 108\% / 2002 \text{ uren} \times 11 \text{ uren}$
Bison:	$\text{bruto maandsalaris} \times 12 \times 108\% / 1774 \text{ uren} \times 8 \text{ uren}$
kantoor:	$\text{bruto maandsalaris} \times 12 \times 108\% / 2022 \text{ uren} \times 7,75 \text{ uren}$
onderhoudsmonteurs:	$\text{bruto maandsalaris} \times 12 \times 108\% / 2087 \text{ uren} \times 8 \text{ uren}$

5. De werkgever is verplicht voor iedere afrekening van loon, vakantietoeslag enz. een opgave te verstrekken, waaruit duidelijk blijkt op welke loonbestanddelen de afrekening betrekking heeft en welke bedragen voor loonbelasting, sociale verzekeringspremies, pensioenpremie, voorschotten enz. zijn ingehouden.
6. In de maand januari wordt een totaalopgave van het in het voorgaande kalenderjaar genoten inkomen en de daarop ingehouden loonbelasting, sociale verzekeringspremies enz. verstrekt.

7. Per 1 oktober van elk jaar kan het salaris worden verhoogd door toekenning van de naasthogere trede, totdat het groepsmaximum is bereikt. Het toekennen van deze tredeverhoging is gebaseerd op de mate waarin de afspraken, zoals vastgelegd bij het jaarlijkse functioneringsgesprek, zijn nagekomen en de eindscore die dienovereenkomstig in het jaarlijkse beoordelingsgesprek wordt vastgesteld.
Aan werknemers die het maximum van hun schaal hebben bereikt en een beoordeling op niveau 4 (=score volgens het huidige functionerings- en beoordelingssysteem) hebben gekregen, zal een eenmalige bruto uitkering worden gedaan van maximaal 2% van 12 basismaandsalarissen (BMS). Voor het doen van deze uitkeringen is een budget beschikbaar ter hoogte van 2% van 12 BMS van 15% van de medewerkers die hun schaalmaximum hebben bereikt. Indien meer dan 15% van de werknemers op het schaalmaximum een beoordeling 4 krijgen zal het budget over de werknemers worden verdeeld (en dus tot een lagere uitkering). Gedurende de looptijd van deze cao: 1-1-2022 t/m 31-12-2024, is het beschikbare budget op nul (0) gesteld.
8. Werkgever zal met de Ondernemingsraad afspraken maken over de hoogte en voorwaarden van de individuele bonus, en over de collectieve bonus.

Artikel 18: Prijscompensatie

1. Per 1 januari worden de lonen verhoogd met het stijgingspercentage van de "afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens" in de voorafgaande periode van oktober tot oktober indien en voor zover dit indexcijfer in de laatste maand van de betreffende periode hoger is dan het indexcijfer waarop de voorgaande verhoging uit hoofde van deze bepaling was gebaseerd.

De individuele werknemers zijn per 1-1-2005 ingeschaald in een nieuwe salarisopbouw. De werknemers, die op 1 januari 2005 een salaris hadden dat het maximum van hun salarisgroep te boven gaat, hebben een persoonlijke toeslag gekregen ("PT-Nieuw"). Werknemers krijgen over deze PT-nieuw ook de prijscompensatie en initiële verhogingen uitgekeerd.

2. In de cao-onderhandelingen wordt gestreefd naar het afspreken van vaste percentages loonsverhogingen voor de looptijd van de cao, inclusief APC.

Artikel 19: Vakantietoeslag

1. De werknemer, die op 1 mei een geheel jaar in dienst is, ontvangt in de maand april een vakantietoeslag van 8% van 12 x het op 1 april geldende bruto maandsalaris, opgebouwd over de periode mei tot en met april daaraan voorafgaand.
2. Op de werknemer, die op 1 mei korter dan een geheel jaar bij zijn werkgever in dienst is, is het bepaalde in lid 1 van overeenkomstige toepassing naar rato van de duur van het dienstverband.
3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de periode waarover nog geen vakantietoeslag is verstrekt, deze toeslag naar evenredigheid uitbetaald op basis van het op het moment van beëindiging geldende loon.

Artikel 20: Uitkering in verband met herhalingsoefeningen

Bij verblijf in militaire dienst wegens herhalingsoefeningen wordt de tijdens deze dienst genoten netto uitkering niet door de werkgever aangevuld. Hiervoor dient de werknemer zich te wenden tot de gemeentesecretarie van zijn woonplaats.

Artikel 21: Dienstjubilea

Indien de werknemer direct voorafgaand aan indiensttreding bij tk Veerhaven, een dienstverband bij Europese Waterweg-Transporten B.V. of Haeger & Schmidt GmbH had, wordt het dienstverband als ononderbroken beschouwd en geldt de datum van indiensttreding bij EWT c.q. H&S als basis voor het dienstjubileum en andere, aan dienstjaren gerelateerde regelingen.

De dienstjubilea worden gevierd wegens de volgende ononderbroken dienstverbanden:

- 12,5 – jarig jubileum: 0,5 bruto maandsalaris
- 25 – jarig jubileum: 1 bruto maandsalaris
- 40 – jarig jubileum: 2 bruto maandsalarissen.

Bovenstaande uitkeringen zijn bruto uitkeringen; indien en voor zover fiscaal mogelijk op het moment van uitbetalen, zullen deze uitkeringen netto worden gedaan.

Artikel 22: Arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid gelden onder meer de bepalingen van het Verdrag betreffende de Sociale Zekerheid van Rijnvarenden, alsmede de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet Verbetering Poortwachter. De werknemer is verplicht arbeidsongeschiktheid direct (d.w.z. de eerste dag van arbeidsongeschiktheid) te melden conform de bij de werkgever geldende voorschriften. Voor wat betreft het "tellen" van dagen (werkdagen respectievelijk vrije dagen) tijdens arbeidsongeschiktheid zal het rooster worden gevolgd.

2. De werkgever is in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer ten gevolge van ziekte krachtens de wet gehouden aan de werknemer gedurende 104 weken 70% van zijn brutosalaris, inclusief toeslagen door te betalen. De werkgever zal gedurende de volgende perioden aanvullingen hierop verstrekken en wel als volgt:

- de eerste 26 weken: aanvulling tot 100% van het bruto salaris, inclusief toeslagen;
- de volgende 26 weken: aanvulling tot 95% van het bruto salaris, inclusief toeslagen;
- de daarop volgende 26 weken: aanvulling tot 90% van het bruto salaris, inclusief toeslagen;
- de daarop volgende 26 weken: aanvulling tot 85% van het bruto salaris, inclusief toeslagen.

Op de werkgever rust geen verplichting tot doorbetaling van onkostenvergoedingen. Na 40 dagen arbeidsongeschiktheid aaneen worden in ieder geval geen onkostenvergoedingen meer betaald. Gedurende genoemde periode van 104 weken zal de pensioenopbouw op basis van 100% van het salaris (conform het bepaalde in het pensioenreglement) worden gecontinueerd.

In geval van (gedeeltelijke) hervatting van de werkzaamheden c.q. om-, her- en bijscholing in verband met re-integratie naar een andere functie zal, naast reguliere loonwaarde, de volgende regeling voor loondoorbetaling over het arbeidsongeschikte deel worden toegepast:

- 1e tot en met 12e maand: 100%
- 13e tot en met 24e maand: 90%

Daarnaast is er een hardheidsclausule van toepassing.

Het bruto inkomen van de werknemer kan door de werkgever echter worden verminderd tot nihil indien zich één of meer van onderstaande situaties voordoen:

- a. de werknemer houdt zich niet aan de vastgestelde meldingsplicht;
- b. indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert en de werknemer de werkgever hiervan niet of niet tijdig op de hoogte stelt, zodat door of namens de werkgever geen controle kan plaatsvinden;
- c. zolang de werknemer geen gehoor geeft aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of door de Arbodienst aangewezen specialist;
- d. de werknemer gedraagt zich zodanig dat zijn genezingsproces wordt belemmerd;
- e. de werknemer is niet thuis op de tijdstippen, die in de bij de werkgever geldende voorschriften zijn vastgelegd, zodat de arbeidsongeschiktheid niet kan worden vastgesteld;
- f. indien de melding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet tijdig bij de werkgever binnenkomt, zal de werkgever de achterliggende werkdagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt was, geen loon aan de werknemer betalen;
- g. indien de werknemer bij de arbeidsongeschiktheid de door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, welke in overleg met de Arbodienst zijn vastgesteld, niet verricht
- h. overige verplichtingen schendt op grond van art. 7:629 BW

Indien tussen de werknemer en de Arbodienst van de werkgever verschil van mening bestaat over:

- a. De vraag of er sprake is van arbeidsongeschiktheid;
- b. De vraag of de werknemer zich zodanig heeft gedragen of gedraagt dat zijn of haar genezingsproces wordt belemmerd

kan de werknemer een deskundigenoordeel of aanvragen bij het UWV of een second opinion bij een andere Arbodienst.

3. Wanneer de werknemer zich na herstel van arbeidsongeschiktheid meldt om zijn arbeid te hervatten, maar dit door omstandigheden buiten zijn wil niet mogelijk is, is de werkgever zo mogelijk verplicht hem, met vergoeding van de reiskosten (laagste tariefklasse), te zenden naar een vaartuig / werkplek waarop hij zijn arbeid wel kan hervatten.
4. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert heeft hij / zij geen recht op de onder 2 genoemde aanvulling.
De werkgever kan de loonschade (uitkering Ziektewet en aanvulling) op de aansprakelijke derde verhalen op grond van het bepalende artikel 107a van Boek 6 BW.
5. De werkgever verplicht zich, tenzij vooraf anders overeengekomen, ten behoeve van de werknemer een WGA-hiaatverzekering (aanvullend invaliditeitspensioen) en een WIA-Excedent verzekering af te sluiten en afgesloten te houden, waardoor een aanvulling op de WGA tot 80% van het voor de werknemer geldende dagloon wordt verzekerd, conform de thans in de onderneming geldende regeling. Financiering van de beide WGA verzekeringen geschiedt door verdeling van de nominale premie tussen werkgever en werknemer, welke verdeling jaarlijks door de werkgever wordt vastgesteld.
6. Indien de totale premiekosten van de WGA-hiaatverzekering, de WIA-Excedent -verzekering en de wettelijke WGA-premie voor de werkgever met meer dan 10% stijgen, zal 50% van de wettelijke WGA-premie met het nettoloon van de werknemer worden verrekend.

Artikel 23: Kort verzuim

1. Bij verzuim in de navolgende gevallen wordt het loon voor de daarbij vermelde maximumduur (uitgaande van dagen met dezelfde duur als een werkdag) doorbetaald:
 - a. bij huwelijk van de werknemer 2 dagen
bij huwelijk van de kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters 1 dag
bij ondertrouw van de werknemer 1 dag
 - b. bij de bevalling van de partner 5 dagen (cf. wetgeving)
 - c. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner 10 dagen
bij overlijden van een inwonend (pleeg) kind 10 dagen
bij overlijden van een niet-inwonend (pleeg) kind 2 dagen
 - d. voor het bijwonen van de begrafenis van:
een der ouders of schoonouders 2 dagen
een schoonzoon of schoondochter 1 dag
een broer, zuster, zwager of schoonzuster 1 dag
een kleinkind of een der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) 1 dag
 - e. bij 25- en 40-jarige echtviering van de werknemer 1 dag
bij 25-, 40-, 50- en 60-jarige echtviering van de ouders of schoonouders 1 dag
 - f. bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer 1 dag
 - g. bij vervulling van een overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting en uitoefening van het kiesrecht de werkelijk benodigde tijd
 - h. voor het afleggen van een examen i.v.m. een voor de functie benodigde opleiding de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag
 - i. bij verhuizing binnen de woongemeente 1 dag
bij verhuizing naar een andere gemeente 2 dagen
2. Voor de toepassing van het bepaalde in lid 1 worden ongehuwde werknemers die duurzaam samenwonen of werknemers die een geregistreerd partnerschap hebben gelijkgesteld met gehuwden, indien de samenwoning schriftelijk bij de werkgever bekend is gemaakt.
3. In principe zullen geen vrije dagen worden gegeven, wanneer men volgens zijn rooster reeds vrij is. In geval van aangelegenheden die onder 1.a, 1.f, 1.h en 1.i genoemd zijn, zal aan het varend personeel (vloot en havenduwboot) het hierbij genoemde aantal dagen als extra verlofdagen toegekend worden.
4. Bij het overlijden van de echtgenoot of echtgenote, of geregistreerd partner, wettige kinderen of ouders van de werknemer wordt het reisgeld, maximaal tot een bedrag van de reiskosten naar de laagste tariefklasse van de ligplaats naar de woonplaats van de werknemer en eventueel terug naar boord, door de werkgever vergoed.

Artikel 24: Kennisneming van de loon- en arbeidsvoorwaarden

De werkgever dient ervoor zorg te dragen, dat aan elke werknemer een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst in het Nederlands wordt verstrekt en, voor zover het werknemers met een Duitse nationaliteit betreft, eveneens in het Duits. De werkgever is verplicht er zorg voor te dragen dat aan boord van ieder vaartuig een exemplaar van deze cao, voor zover van toepassing op de bemanning van het desbetreffende vaartuig, ter inzage voor de bemanning aanwezig is.

Artikel 25: Pensioenregelingen

1. Hetgeen door partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen/overgangsregeling is voor het varende personeel en voor de onderhoudsmonteurs neergelegd in de vigerende regeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart.
2. De overige werknemers kunnen bij indiensttreding gebruik maken van het aanbod van de werkgever om deel te nemen aan in de door de werkgever afgesloten pensioenregeling bij Aegon Capital, zoals neergelegd in het pensioenreglement. De werknemer die niet deelneemt, is verplicht een door hem en zijn eventuele partner getekende afstandsverklaring als bedoeld in de PSW bij de werkgever in te leveren.

Artikel 26: Ziektekostenregeling

Door tk Veerhaven is een collectieve verzekering afgesloten voor de ziektekosten. Bij deelname aan deze verzekering geniet de werknemer het voordeel van de collectiviteitkorting en van de betalingskorting. Indien de werknemer deelneemt aan de aanvullende verzekeringen, die onderdeel uitmaken van het collectieve pakket, zullen de premiekosten, die de werknemer voor zichzelf maakt, volledig door de werkgever worden vergoed.

Artikel 27: Werkkleding

Schoeisel en werkkleding kunnen jaarlijks volgens de in het bedrijf geldende regeling worden aangevraagd. Deze regeling is tot stand gekomen in overleg met en na instemming van de Ondernemingsraad. De bij wet verplicht gestelde beschermingsmiddelen worden voor rekening van de werkgever ter beschikking gesteld.

Artikel 28: Vervoer

Voor de bepalingen met betrekking tot het vervoer wordt verwezen naar de reiskostenvergoedingsregeling, zoals deze bij tk Veerhaven van toepassing is. Deze regeling is als bijlage 2 bij deze cao gevoegd.

Artikel 29: Kinderopvang

Met betrekking tot kinderopvang is de wettelijke regeling van toepassing.

Artikel 30: Inhuur van personeel

Werknemersorganisaties en de Ondernemingsraad krijgen jaarlijks een overzicht van het in het voorgaande jaar ingehuurde personeel. Uitgangspunt bij inhuur is dat niet meer dan 25% van de werknemers wordt ingehuurd.

Inhuur zal in principe niet op kernfuncties (stuurman en kapitein) geschieden. De directie kan hiervan afwijken indien de continuïteit van de werkzaamheden dit vereist.

Artikel 31: Uitzendkrachten

Indien een uitzendkracht bij de werkgever werkzaam is geweest, zullen de perioden dat de werknemer op uitzendbasis bij de werkgever actief is geweest, als één dienstverband voor bepaalde tijd worden beschouwd. Daarbij mag de totale periode van uitzendarbeid bij tk Veerhaven plus dienstverband(en) voor bepaalde tijd bij tk Veerhaven niet langer dan 2 jaar bedragen.

Artikel 32: Extra vakantiedagen

Werknemers van 50 jaar en ouder hebben recht op de navolgende aantallen extra vakantiedagen per jaar:

- 50 t/m 54 jaar 1 dag per jaar;
- 55 t/m 59 jaar 2 dagen per jaar;
- 60 t/m 61 jaar 3 dagen per jaar;
- 62 t/m 67 jaar 5 dagen per jaar.

Vanaf 68 jaar gelden geen extra vakantiedagen.

Artikel 33: Vakbondscontributie

Werkgever zal de vakbondscontributie met het salaris van de werknemer verrekenen binnen de Werkkostenregeling, teneinde voor de werknemer een fiscaal voordeel te bewerkstelligen. Bij de besteding van de vrije ruimte WKR wordt hiermee rekening gehouden.

Artikel 34: Scholing

Scholing van werknemers die ten goede komt aan de huidige functie of aan de doorstroom naar een andere functie binnen de organisatie, wordt in alle gevallen gehonoreerd. De werkgever staat verder positief t.o.v. scholing die de employability van werknemers bevordert. tk Veerhaven geeft een duidelijke onderbouwing als de opleidingsaanvraag niet wordt gehonoreerd. De uitvoering van en de controle op de scholingsafspraken zijn onderwerp van overleg met de Ondernemingsraad.

Artikel 35: Diploma toeslag

Voor het bezitten van het hieronder vermelde diploma en indien noodzakelijk voor het bijhouden van de kennis voor dit diploma, wordt aan de werknemers de navolgende bruto vergoeding per maand verstrekt:

- diploma EHBO (incl. BHV) € 27,11 per maand
- certificaat BHV (geldig) € 12,70 per maand

Daarnaast vergoedt de werkgever de kosten van scholing. Contributies e.d. worden niet door de werkgever betaald.

Artikel 36: Tijdelijke Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

Aangezien de AOW leeftijd de afgelopen jaren voor mensen snel omhoog is gegaan en niet iedereen zich daar goed/tijdig op heeft kunnen voorbereiden sluiten partijen zich aan op de mogelijkheden vanuit het pensioenakkoord om medewerkers te ondersteunen die vervroegd willen uittreden. Partijen hebben afspraken gemaakt over een tijdelijke regeling tot en met 31 december 2025 waarbij de continuïteit van het bedrijf niet in het geding mag komen en waarbij goed naar de wens van de medewerkers wordt gekeken. Concreet:

- Doelgroep RVU regeling: de medewerker die uiterlijk op 31 december 2025 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW leeftijd zit.
- Deelname aan de regeling is vrijwillig.
- Bij moeilijk vervangbare functies is de deelname aan de regeling mede afhankelijk van het feit of de continuïteit van het bedrijf niet geschaad wordt, waarbij werkgever zich zal inspannen om deze voor de betreffende werknemer toch mogelijk te maken.
- De regeling biedt de mogelijkheid om maximaal 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW leeftijd te stoppen met werken.
- De medewerker kan voor een kortere periode te kiezen.
- De hoogte van de RVU-drempelvrijstelling is gekoppeld aan de netto-AOW en wordt in de jaren 2021 tot en met 2025 jaarlijks herzien zodat het blijft aansluiten bij de netto-AOW. In 2022 geldt een maximum van € 1.874,00 bruto per maand dat eerder gestopt wordt.
- Als de medewerker kiest voor een kortere periode, dan wordt de vergoeding naar rato toegekend.

- Deze RVU regeling kan tot en met 31 december 2025 worden aangevraagd en kan maximaal drie jaar werking hebben, tot en met 31 december 2028.

De medewerker die van de regeling gebruik wil maken, geeft dit tijdig bij zijn leidinggevende en de afdeling HRM aan.

Artikel 37: Opzegging cao

1. De cao is aangegaan voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024.
2. Opzegging van de cao door één der partijen dient uiterlijk drie maanden voor het einde van deze periode te geschieden. De opzegging dient door middel van een aangetekend schrijven te geschieden.
3. Indien geen opzegging heeft plaatsgevonden wordt de cao geacht stilzwijgend voor één jaar te zijn verlengd.

**SPECIFIEKE BEPALINGEN VAREND PERSONEEL
(EXCLUSIEF PERSONEEL HAVENDUWBOOT VEERHAVEN VI "BISON")**

Artikel 1: Normale arbeidstijd

De bruto arbeidsduur op jaarbasis bedraagt 2002 uur en bestaat uit 161 werkdagen van 11 uur (exclusief 1 uur schafttijd) en 21 vakantiedagen van 11 uur. De bruto arbeidsduur per week bedraagt aldus 38,37 uur. De 161 werkdagen zijn ingedeeld in 23 weken (van 7 werkdagen). De netto arbeidsduur per week bedraagt 33,94 uur.

Per 1 januari 2022 wordt de meer/minder-dagen regeling afgeschaft
Een niet genoten vrije dag wordt berekend als 11 uur.

Artikel 2: Dienstroosters

1. Er wordt gewerkt volgens een systeem van een 2 weken op / 2 weken af - rooster met een dagelijkse diensttijd van 12 uur (systeemvaart)
2. In de dagelijkse diensttijd is 1 uur schafttijd inbegrepen; de overige uren zijn arbeidstijd. Wijziging van de dagelijkse diensttijd vereist de instemming van de werknemer.
3. Roostervrije dagen, die niet in vrije tijd aan de werknemer worden toegekend, worden vergoed als een normale werkdag (inclusief alle toeslagen), dat wil zeggen dat 11 uren worden vergoed. De formule is aldus:

Bruto maandsalaris x 12 x 11

2002 uren

4. Aanvang en einde van de diensttijd worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
5. Het dienstrooster wordt vastgesteld in 23 dienstweken op jaarbasis. De werknemer kan niet worden verplicht langer dan twee weken achtereen dienst te doen.
6. Gedurende een dienstweek wordt 7 dagen achtereen gewerkt.
7. Extra daadwerkelijk gewerkte dagen voor vlootpersoneel zullen worden betaald tegen 231,4% van het basisuurloon per gewerkt uur aan boord. Deze uren worden alleen in geld en niet in tijd-voor-tijd vergoed.
8. Uren op dagen, die als gewerkt worden aangemerkt en waarop men niet aan boord is geweest, bijvoorbeeld als gevolg van het bijwonen van een "Belegschaftsversammlung" of een kapiteins- of machinistenvergadering, worden vergoed tegen 200% van het basisuurloon per uur. Deze uren worden alleen in geld en niet in tijd-voor-tijd vergoed.
9. Gedurende de looptijd van de cao wordt de vergoeding van tijd en reistijd in verband met het volgen van een cursus in Freizeit gemonitord en wordt hierover in de periodieke kwartaalgesprekken met vakbonden gesproken, als daar aanleiding voor is.
10. In het algemeen is geen sprake van structureel overwerk. In uitzonderingsgevallen kan er sprake zijn van overwerk. Hierover vindt altijd overleg met de leidinggevende plaats. Alleen met diens uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming kan overwerk worden gemaakt en worden vergoed.

Artikel 3: Continu toeslag

De werknemer ontvangt een vaste continu toeslag van 31,4% van het basismaandsalaris.

Artikel 4: Exploitatiewijzen, bemanning en functies

1. Voor de Rijnvaart gelden de bepalingen van hoofdstuk 23 van het Reglement van Onderzoek voor Schepen op de Rijn betreffende exploitatiewijzen, bemanning en rusttijd. Voor de vaart op de Nederlandse binnenwateren gelden de bepalingen van de Wet Vaartijden en Bemanningssterkte Binnenvaart en het Besluit Vaartijden en Bemanningssterkte Binnenvaart.
2. De kapitein is een schipper die als kapitein is aangesteld. Indien de continuïteit van de bedrijfsvoering hiertoe noodzaakt, kan de kapitein ook in een andere functie worden ingezet. Dit heeft geen gevolgen voor het salaris.
3. De werknemer wordt geacht werkzaam te zijn in de functie waarin hij is aangesteld. Indien de in de werkstaat vermelde functie echter aanspraak geeft op een hoger loon, ontvangt hij gedurende de periode van inzet als zodanig een vergoeding van € 31,74 bruto per dag. Een stuurman, die als kapitein wordt ingezet, ontvangt een vergoeding van € 36,57 bruto per dag.

Artikel 5: Registratie van gewerkte uren

1. De tijdstippen van aanvang en beëindiging van de werkzaamheden moeten door de werkgever of door de gezagvoerder in opdracht van de werkgever worden geregistreerd op een werkstaat, conform de arbeidstijdenregistratie geldend per 1 januari 2017.
2. Op de werkstaat moet worden vermeld de periode, de naam van het vaartuig en de naam en de functie van de werknemer. De werkstaat wordt door de kapitein ondertekend.
3. De werkstaat dient binnen één week op kantoor te zijn ingeleverd.

Artikel 6: Werkzaamheden

1. Het zich bereid houden tot onmiddellijke aanvang der werkzaamheden wordt gelijkgesteld met arbeid.
2. De werknemer is verplicht elke door of namens de werkgever gegeven opdracht uit te voeren, tenzij
 - de opdracht in strijd is met de wettelijke bepalingen betreffende exploitatiewijzen, bemanning en rusttijd of met deze regeling dan wel;
 - uitvoering van de opdracht anderszins in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd.Alleen de werkgever of zijn gemachtigde kan de opdracht wijzigen of herroepen.
3. De werkgever is gerechtigd een werknemer naar een ander vaartuig over te plaatsen.
4. De gezagvoerder regelt de werkzaamheden van de bemanning aan boord met inachtneming van de bepalingen betreffende exploitatiewijzen, bemanning en rusttijd. Hij bepaalt op welke tijdstippen en gedurende welke tijd de werkzaamheden moeten worden verricht.
5. De werknemer is niet verplicht in de lading te werken.

Artikel 7: Overwerk

De vergoeding voor overwerk bestaat uit gehele betaling (loondeel en toeslagdeel) van de gewerkte uren.

Artikel 8: Onkosten

1. De werkgever vergoedt, binnen de daarvoor geldende fiscale voorwaarden, de onkosten die door de werknemer in redelijkheid ten behoeve van de vervulling van zijn functie worden gemaakt. De navolgende onkosten komen daarvoor in aanmerking:
reiskosten (incl. zakelijke telefoonkosten).
2. In verband met de kosten van levensonderhoud aan boord die door de werkgever worden gedragen, vindt een bijtelling bij het loon, conform de voorschriften, plaats.
3. Vergoeding van kosten, die worden gemaakt i.v.m. de verplichte keuringen voor het rijnpatent.

Artikel 9: Chauffeurs toeslag

Aan degenen die met een auto naar de wisselplaats rijden en daarbij 1 of meer collega's meenemen, zal een chauffeursvergoeding van € 9,53 bruto per rit worden betaald.

Artikel 10: Laden en lossen van bakken

Voor het assisteren bij het laden en / of lossen van bakken wordt per bemanning per bak een vergoeding van € 158,74 bruto gegeven, die gelijk over de bemanning (inclusief eventueel ingehuurd personeel) wordt verdeeld.

Artikel 11: Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar. De werknemer heeft over elk jaar, dat de dienstbetrekking heeft geduurd, recht op 21 werkdagen vakantie (van 11 uur) met behoud van loon.
2. Aan de medewerkers van de duwvloot wordt de mogelijkheid geboden een extra vakantiedag(en) te kopen op basis van 11 x het voor de betreffende medewerker geldende uurloon per te kopen dag (artikel 17.3)
3. Alle vrije dagen worden in het rooster verwerkt. Aanvragen voor vakantie dienen uiterlijk in november van het voorafgaande jaar te worden ingediend; zo spoedig mogelijk doch uiterlijk in januari van het daaropvolgende jaar wordt op de aanvraag beslist (is in januari geen beslissing ontvangen, dan is de vaststelling van de vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer).

In de periode van 1 mei tot en met 30 september kan de werknemer, per vakantie periode maximaal 1 week vakantie opnemen volgend op of voorafgaand aan de 14 roostervrije dagen zijnde drie weken in totaal, tenzij anders wordt overeengekomen. Buiten deze periode kan de werknemer 2 weken aaneengesloten vakantie aanvragen volgend op of voorafgaand aan de 14 roostervrije dagen.
4. Wanneer men tijdens de vakantie ongeschikt wordt tot werken als gevolg van ziekte of ongeval kunnen de vakantiedagen, waarvan men geen gebruik heeft kunnen maken in overleg met de bedrijfsleiding op een ander tijdstip worden opgenomen, mits is voldaan aan de voorwaarden die ten aanzien van de vaststelling van ongeschiktheid zijn gesteld in de 'Regeling bij arbeidsongeschiktheid'.
5. Indien op enig tijdstip de dienstbetrekking nog geen jaar of nog niet wederom een jaar heeft geduurd, is het bepaalde in het 1e en 2e lid van overeenkomstige toepassing naar rato van de duur van het dienstverband.

6. Gedurende de wettelijke opzegtermijn kan de werknemer niet verplicht worden vakantie op te nemen. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden, voor zover de aanspraak op vakantie nog niet gerealiseerd is, aan de werknemer de resterende vakantiedagen hetzij alsnog verleend, hetzij vergoed met de vergoeding conform artikel 17, lid 4 van de Algemene Bepalingen.
7. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van wettelijke vakantiedagen plaats conform de wettelijke bepalingen, dat wil zeggen dat opbouw plaatsvindt gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 12: Feestdagen

1. Op feestdagen, die in het rooster vallen, wordt normaal gewerkt. De vergoeding voor arbeid op feestdagen bedraagt 6,9% van het basismaandsalaris.
2. Wordt door de werknemer buiten zijn rooster op feestdagen dienst gedaan dan zal daarvoor extra worden vergoed: 2 x het individuele uurloon per gewerkt uur. Deze uren worden alleen in geld en niet in tijd-voor-tijd vergoed.

Artikel 13: Aflossing

1. De aflossing dient te geschieden op woensdag; de dag van aflossing kan worden gewijzigd mits dit tenminste 2 maanden tevoren is aangezegd.
2. Op de dag van aflossing (aanvang van de dienst) dient de werknemer zich op het afgesproken tijdstip op de afgesproken plaats te melden voor vervoer naar de boot. Aan het einde van de dienst mag de werknemer in beginsel eerst van boord vertrekken na aankomst van het aflossende bemanningslid.
3. De dag waarop de dienst aanvangt, is altijd een werkdag. Bij einde dienst is die dag, indien men vóór 14.00 uur van boord is, geen werkdag. Indien men later dan 14.00 uur wordt afgelost, is de vergoeding 1 vrije dag.

Artikel 14: Afloswerknemers

Ook voor de werknemers in de aflosdienst zal zo veel mogelijk het ritme van 2 weken op / 2 weken af worden gehandhaafd. Afwijkingen hierop blijven mogelijk, doch dienen een uitzondering te zijn. Bij noodzakelijke afwijkingen zal eerst worden gekeken of er werknemers zijn die op basis van vrijwilligheid willen wisselen.

tk Veerhaven zal zich er voor inspannen dat een situatie van een kortere periode van aflossen van 7 dagen niet voorkomt. Mocht dit niettemin niet te vermijden zijn, dan wordt de aflosdag als werkdag beschouwd.

SPECIFIEKE BEPALINGEN HAVENDUWBOOT VEERHAVEN VI "BISON"

Artikel 1: *Arbeidstijd*

1. De arbeidstijd bedraagt gemiddeld 37 uur per week inclusief schaftijd, waarmee de bruto gemiddelde arbeidsduur per week exclusief schaftijd 34 uur bedraagt. De bruto arbeidsduur per jaar bedraagt aldus 1774 uur.
De netto arbeidsduur per week bedraagt gemiddeld 30,17 uur.
Gevaren zal worden in continu en volgens een dienstrooster van 5 weken, uitgevoerd door 5 ploegen.
2. Het dienstrooster loopt van maandag 07.30 uur tot maandag daaraanvolgend 07.30 uur.

Artikel 2: *Continu toeslag*

De werknemer ontvangt een vaste continu toeslag van 31,4% van het basismaandsalaris.

Artikel 3: *Werkingsfeer en aard van arbeid*

1. De werkzaamheden zullen hoofdzakelijk verricht worden in de Dintelhaven te Rotterdam.
2. De werkzaamheden zullen o.m. bestaan uit:
 - het aanbrengen van ledige bakken van ankerplaats naar de laadwal;
 - het meren van deze bakken;
 - het wegbrengen van ledige bakken van ankerplaats naar de laadwal;
 - het verankeren van geladen bakken op stroom;
 - het koppelen en klaarleggen van de eenheidsformatie ten behoeve van de "Streckenboote";
 - het eventueel her-koppelen van geformeerde eenheden in verband met veranderde wensen van opdrachtgever t.b.v. soortenverlading;
 - het aanbrengen van de voorgeschreven verlichting;
 - het eventueel uitpompen van water uit de ruimen en andere plaatsen van de duwbakken;
 - het aan boord brengen resp. afhalen van douanepapieren en cognossementen;
 - het overbrengen van orders aan motorschepen, duweenheden en kopeleenheden;
 - het uitvoeren van het dagelijkse onderhoud aan boot en machine teneinde de bedrijfszekerheid van het vaartuig te waarborgen (groot onderhoud periodiek door derden te verrichten).

Voor de volledige omschrijving van de werkzaamheden wordt verwezen naar de functieomschrijvingen, zoals deze op enig moment zullen luiden.

Indien de werkzaamheden die moeten worden verricht dit bevorderen zal, na onderling overleg, aan de "Bison" medewerking worden verleend door het beladingcommando van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Artikel 4: *Bemanningsregeling*

De bemanning zal in principe bestaan uit:

- 1 kapitein
- 1 stuurman
- 2 matrozen

Artikel 5: Tewerkstelling op feestdagen

1. Voor de werknemers van de Bison is arbeid volgens rooster op de feestdagen (zie artikel 16 van de Algemene Bepalingen) verplicht.
2. Wordt door de werknemer buiten zijn rooster op feestdagen dienst gedaan dan zal 2 x het individuele uurloon per gewerkt uur daarvoor extra worden vergoed.

Overwerk voor een feestdag vangt aan op de avond voorafgaande aan de feestdag om 19.30 uur, bij aanvang dienst, en eindigt op de ochtend aansluitend aan de feestdag om 07.30 uur, bij einde dienst. Voorwaarde hierbij is, is dat op de feestdag zelf gewerkt wordt.

3. In principe zal er geen arbeid worden verlangd van 31 december 19.30 uur tot 1 januari 07.30 uur. Indien arbeid echter noodzakelijk is, zijn de werknemers hiertoe verplicht. De betaling hiervoor is alsdan als volgt: arbeid gedurende de periode van 19.30 uur tot 07.30 uur wordt afgerekend als overwerk op een feestdag.

Artikel 6: Betaling bij vervanging

1. De kapitein is een schipper die als kapitein is aangesteld.
2. De werknemer wordt geacht werkzaam te zijn in de functie waarin hij is aangesteld. Indien de in de werkstaat vermelde functie echter aanspraak geeft op een hoger loon, ontvangt hij gedurende de periode van inzet als zodanig een vergoeding van € 31,74bruto per dag. Een stuurman, die als kapitein wordt ingezet, ontvangt een vergoeding van € 36,57 bruto per dag.
3. Diegene die ingezet wordt als kapitein c.q. stuurman dient te beschikken over een geldig rijnpatent of vaarbewijs.

Artikel 7: Overwerk

De geldelijke bruto vergoeding per uur voor overwerk bedraagt;

- tussen maandag 07.30 en zaterdag 07.30 uur: 150% van het uurloon;
- op zaterdag van 07.30 en maandag 07.30 uur: 200% van het uurloon.

Artikel 8: Vakantie

Duur der vakantie

1. Aan de werknemers die op 1 januari van enig jaar een vol jaar in dienst zijn bij de werkgever, wordt voor 1 januari van het volgende jaar de navolgende vakantie verleend:
 - 25 dagen (van 8 uur = 200 vakantie-uren) per jaar.
2. Iedere werknemer die recht heeft op een vakantieduur zoals in lid 1 genoemd, heeft in de periode aanvangende de laatste volle kalenderweek van april en eindigende de eerste volle kalenderweek van oktober ten hoogste recht op een aaneengesloten vakantie van 3 weken, met dien verstande dat in deze 3 weken zijn begrepen de aansluitende vrije dagen, die uiteraard niet als vakantiedagen worden aangemerkt.

Inkomen tijdens vakantie

3. Het inkomen tijdens vakantiedagen is gebaseerd op het bruto maandsalaris.

Toekenning van vakantiedagen bij beëindiging dienstbetrekking

4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt het saldo van vakantiedagen als volgt berekend:
 - a. Indien de diensttijd bij de werkgever korter dan 3 doch langer dan 2 maanden bedraagt, 1/12 van de in lid 1, genoemde vakantieduur;
 - b. Indien de diensttijd bij de werkgever langer dan 3 maanden bedraagt, voor iedere volle maand dienstverband 1/12 van de in lid 1, genoemde vakantieduur.
5. Gedurende de wettelijke opzegtermijn kan de werknemer niet verplicht worden vakantie op te nemen.
6. Aan de medewerkers van de havenduwboot wordt de mogelijkheid geboden een extra vakantiedag te kopen op basis van 12 x het voor de betreffende medewerker geldende uurloon per te kopen dag.

Artikel 9: Overplaatsing

Het loon zal, bij overplaatsing op een andere boot, niet minder kunnen bedragen dan op de boot waarop de werknemer oorspronkelijk voer, mits de overplaatsing van tijdelijke aard is en niet wegens onbekwaamheid plaatsvindt.

Voor de inzet van de Bison-medewerker op de duwvloot en omgekeerd geldt dat deze inzet wordt vergoed tegen op de betreffende werkplek geldende voorwaarden.

Invalen op de Bison:

Indien een medewerker invalt op de Bison wordt aan deze medewerker 12 uur vergoed.

Artikel 10: Werkoverleg

Ter bespreking van werk- en sociale problemen en ter versteviging van het onderling contact zal 1 x per 3 maanden het personeel (of een afvaardiging daarvan) van de havenduwboot "Bison" samenkomen met de general manager, waarbij desgewenst de directie, alsmede vertegenwoordigers van de afdelingen Nautische en Technische Dienst, HRM en / of Shipping aanwezig zullen zijn.

Artikel 11: Telefoonkosten

Aan de kapiteins en stuurlieden, in dienst bij de werkgever, worden ter dekking van gemaakte zakelijke telefoonkosten de abonnements- en gesprekskosten vergoed tot een maximum van € 100,- (bruto) per 2 maanden.

Artikel 12: Aanvullende afspraken

De navolgende aanvullende afspraken zijn overeengekomen:

- a. De te werken en doorbetaalde tijd in de reserveweek bedraagt 24 uur (= twee werkdagen). De personeelsdispositie bepaalt de inzet in de reserveweek. In de reserveweek is de werknemer verplicht stand-by en dient bereikbaar te zijn en, indien nodig, te komen werken, dit laatste in principe met een maximum van vier (4) diensten (inclusief de twee doorbetaalde werkdagen). Vanaf de vijfde dienst zal beschikbaarheid op vrijwilligheid berusten. De werknemer blijft gedurende zijn hele reserveweek stand-by.

- b. De afdeling personeelsdispositie zal de medewerker die in zijn reserveweek moet opkomen, bellen vanaf een telefoon met een herkenbaar nummer. Neemt de medewerker de eerste keer niet op, dan volgt na ca. 5 minuten een tweede telefonische oproep. Indien de medewerker dan nog steeds niet opneemt, ontvangt hij een SMS. De medewerker die uit de nachtdienst komt zal niet voor 14.00 uur worden benaderd.
- c. De stand-by vergoeding bedraagt € 358,40 bruto per reserveweek. De vergoeding zal jaarlijks worden geïndexeerd met de toegekende loonsverhoging. Als de medewerker niet bereikbaar is of zonder geldige redenen niet opkomt in de reserveweek, krijgt hij geen stand-by vergoeding. Bij ziekte wordt de stand-by toeslag wel uitbetaald.
- d. Bij snipperen in de reserveweek worden 2 x 8 uur afgeschreven en wordt de stand-by vergoeding niet uitbetaald.
- e. De medewerker meldt het uiterlijk één week voor aanvang van zijn reserveweek bij de personeelsdispositie, als hij op dagen in zijn reserveweek verhinderd is. De afdeling personeelsdispositie zal dan zoveel mogelijk met deze dagen rekening houden, als de medewerker in zijn reserveweek moet opkomen. Heeft de medewerker snipperdagen in de reserveweek opgenomen en blijkt achteraf dat hij in diezelfde reserveweek niet had moeten werken, dan worden toch snipperdagen afgeschreven. Indien medewerker op de dagen, waarvan hij heeft aangegeven verhinderd te zijn, niet had moeten opkomen en op (een) andere dag(en) in diezelfde reserveweek wel heeft gewerkt, dan worden de opgenomen snipperdagen teruggegeven en wordt vanaf twee gewerkte dagen overwerk uitbetaald, alsmede de stand-by vergoeding. Indien medewerker de gehele reserveweek niet kan werken vanwege vakantie, dient de afdeling personeelsdispositie een vakantieverzoek hiertoe te hebben ontvangen en moet medewerker hier toestemming voor hebben gekregen. Als medewerker toestemming heeft, geldt het gestelde onder punt d hiervoor. Indien medewerker op één of meerdere dagen in zijn reserveweek verhinderd is en dit niet meldt bij de personeelsdispositie, moet hij komen als hij wordt opgeroepen.
- f. Valt een feestdag op de twee betaalde dagen van reserveweek, dan wordt geen overwerk en geen feestdagtoeslag uitbetaald. Buiten deze twee dagen in de reserveweek wordt naast overwerk wel de feestdagtoeslag uitbetaald.
- g. De vaste feestdagtoeslag van 6,62% is vervallen en gaat op in de zogenaamde vaste Bison-toeslag van 9% van het basismaandsalaris. De verplichting om te werken met de feestdagen blijft bestaan in geval de EECV doorwerkt. Indien er niet wordt gewerkt bij EECV, is de bemanning in principe vrij maar moet oproepbaar blijven voor eventueel noodzakelijke werkzaamheden.
- h. De werkgever staat er voor open om bij herhaaldelijk wijzigen van het rooster van de Bison van dag-naar nachtdienst een vergoeding toe te kennen. Herhaaldelijk betekent: vanaf de 4^e keer in een kalenderjaar, dat een werknemer op verzoek van de werkgever van rooster wisselt. Gedurende het kalenderjaar vindt monitoring plaats.

Artikel 13: *Machinekamer-toeslag*

De medewerker die op verzoek van en onder aansturing van de senior manager Nautische en Technische Dienst werkzaamheden in de machinekamer van de havenduwboot verricht, ontvangt hiervoor maandelijks een bruto machinekamer-toeslag ten bedrage van € 240,00.

Artikel 14: *Cursus en vergadervergoeding medewerkers Bison*

Medewerkers werkzaam op de Bison ontvangen voor het bijwonen van de:

- Belegschaftsversammlung,
- Kapiteinsvergadering,
- Cursusdagen die door tk Veerhaven worden georganiseerd,

een vergoeding van 12 uur.

Voor het bijwonen van alle overige vergaderingen geldt:

- overleg korter dan 4 uur: een vergoeding van 4 uur,
- overleg langer dan 4 uur: een vergoeding van 8 uur.

SPECIFIEKE ARTIKELEN KANTOORMEDEWERKERS

Artikel 1: Werktijden

De normale bruto arbeidsduur bedraagt 7,75 uur per dag / dienst van maandag tot en met vrijdag (exclusief schaftijd) of 38,75 uur per week. De bruto arbeidsduur per jaar bedraagt aldus 2022 uur. De netto arbeidsduur bedraagt 34,15 uur gemiddeld per week.

Op de afdelingen kapiteinskamer, nautisch technische dienst, IT en personeelsdispositie wordt volgens een rooster gewerkt. In dit rooster is sprake van:

- te werken weekendiensten die worden gecompenseerd met vrije tijd. De diensten worden gelijk verdeeld over de werknemers per afdeling;
- te werken avonddiensten, per afdeling in onderling overleg te verdelen.

Voor de consignatie ontvangt men een vergoeding ter grootte van één dag "in vrije tijd". Daarnaast wordt de daadwerkelijk gewerkte tijd standaard vergoed met één dag in vrije tijd. Uitgezonderd hiervan is de afdeling IT; deze ontvangt in totaal één dag compensatie daar zij beperkter geconsigneerd zijn. Met de medewerkers van de afdeling Rijnvaart is een aparte afspraak gemaakt.

Werknemer dient in de gelegenheid gesteld te worden deze vergoeding in vrije tijd op te kunnen nemen. Werknemer heeft de keuze, de compensatie in loon op te nemen. De compensatie-uren worden dan zonder extra vergoeding uitbetaald conform het uurloon, genoemd in artikel 17, lid 3 van de Algemene Bepalingen. De arbeidstijdenwet wordt daarbij in acht genomen.

De consignatiedienst is onderdeel van de loondoorbetalingselementen bij ziekte voor zover deze ook daadwerkelijk zijn uitbetaald.

Uitgangspunt van consignatie is herstel na inzet buiten kantoortijd. Indien de compensatie niet binnen een maand na het ontstaan daarvan in vrije tijd is opgenomen, wordt zij alsnog bij de eerstvolgende salarisbetaling uitbetaald, tenzij met werknemer specifieke afspraken over latere opname van vrije tijd zijn gemaakt.

Artikel 2: Overwerkbepalingen

1. Onder overwerk wordt verstaan alle door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de volgens dienstrooster geldende arbeidsduur wordt overschreden. Slechts overwerk dat op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever wordt verricht, komt voor uitbetaling van overuren in aanmerking.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de verantwoordelijke bedrijfsleiding vereist, in overleg met de werknemer, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet, mogelijk.
3. Overwerk wordt als volgt vergoed:

- maandag t/m vrijdag tussen 16.30 en 24.00 uur:	135% van het uurloon
- op zaterdag:	150% van het uurloon
- op zondag en op feestdagen:	200% van het uurloon
4. Bij werkzaamheden verricht op zaterdag, zondag of feestdagen, zijnde geen aansluitend overwerk, zullen minimaal 4 uren worden uitbetaald.

Werken op zaterdag en/of zondag zal zoveel mogelijk bij toerbeurt plaatsvinden.

Artikel 3: Vakantiedagenregeling

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
Iedere werknemer heeft een vakantie van 31 werkdagen (incl. 6 ATV dagen) op basis van een 5-daagse werkweek. Bij tussentijdse indiensttreding resp. beëindiging dienstverband wordt de vakantiedagenregeling pro rata toegepast.
2. De werknemer verwerft geen vakantierecht over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
3. Werknemers die meer dan 15 werkdagen aaneengesloten vakantie willen opnemen, dienen hiervoor ten minste 1 maand voor aanvang van de geplande vakantie toestemming aan de leidinggevende te vragen. De leidinggevende kan toestemming weigeren indien het bedrijfsbelang hierdoor geschaad wordt.
4. De vakantiedagen die niet in een aaneengesloten vakantie zijn begrepen, kunnen in de loop van het vakantiejaar als snipperdagen worden genomen, voor zover de aanspraak hierop is ontstaan.
Snipperdagen worden in overleg met de bedrijfsleiding vastgesteld en dienen tijdig te worden aangevraagd. Een snipperdag moet in een gehele of halve dag worden opgenomen. Een afwijkende regeling staat uitsluitend ter beoordeling aan de afdelingsleiding. In juni, juli en augustus kunnen in principe geen snipperdagen worden opgenomen.
5. Wanneer men kort voor de aanvang van de vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag ongeschikt is tot werken als gevolg van ziekte of ongeval kunnen de vakantiedagen, waarvan men geen gebruik heeft kunnen maken, in overleg op een ander tijdstip worden opgenomen.
6. Wanneer men tijdens de aaneengesloten vakantie ongeschikt wordt tot werken als gevolg van ziekte of ongeval kunnen de vakantiedagen, waarvan men geen gebruik heeft kunnen maken in overleg met de bedrijfsleiding op een ander tijdstip worden opgenomen.
7. Het aanvragen van vakantie en snipperdagen geschiedt bij de afdelingschef met een daartoe voorgeschreven formulier. De afdeling HRM houdt het tegoed aan dagen bij.
8. Vakantierechten worden gedurende de loop van het jaar opgebouwd. Indien bij de beëindiging van het dienstverband blijkt dat de werknemer meer vakantie heeft opgenomen dan hij had opgebouwd, vindt verrekening in geld plaats met het laatste salaris. Overgebleven rechten worden in onderling overleg hetzij opgenomen gedurende de opzegtermijn, hetzij in geld uitbetaald op de ontslagdatum.
9. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van wettelijke vakantiedagen plaats conform de wettelijke bepalingen, dat wil zeggen dat opbouw plaatsvindt gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.
10. Aan de medewerkers van de kantoororganisatie wordt de mogelijkheid geboden een extra vakantiedag te kopen op basis van 7,75 x voor de betreffende medewerker geldende uurloon per te kopen dag.

SPECIFIEKE BEPALINGEN ONDERHOUDSMONTEURS

Artikel 1: Taakomschrijving werknemers

- Op duwbakken, assistentiebootjes en duwbotten onderhouds- en reparatiewerkzaamheden verrichten in de ruimste zin des woords.
 - Lensinrichtingen schoonmaken en repareren.
 - Motoren, ankerlieren en koppellieren doorsmeren en zo nodig olie verversen.
 - Laswerkzaamheden verrichten.
 - Lekkages dichten.
 - Het schilderen van ijkmerken op duwbakken.
 - Het transport verzorgen van onderdelen en koppeldraden.
 - Waarin in deze taakomschrijving niet is voorzien opdrachten uitvoeren in overleg met de inspecteurs van de Nautische en Technische Dienst.
- Voor de volledige omschrijving van de werkzaamheden wordt verwezen naar de functieomschrijving, zoals deze op enig moment zal luiden.

Artikel 2: Arbeidsduur

De werktijd begint om 07.30 uur in Europoort (VH 13) of in Hafan Schwelgern (VH 12) en eindigt om 16.00 uur in Europoort resp. Hafan Schwelgern.

De periode van 07.30 uur tot 16.00 uur wordt onderbroken door een half uur schaftijd. Bovenstaande werktijden zijn gebaseerd op een 5-daagse werkweek (van maandag tot en met vrijdag).

De bruto arbeidsduur bedraagt derhalve 40 uur per week. De bruto arbeidsduur per jaar bedraagt aldus 2087 uur. De netto arbeidsduur is gemiddeld 36,17 uur per week.

Artikel 3: Lonen en vergoedingen

1. Het basismaandsalaris is opgenomen in de bij deze overeenkomst behorende bijlage 1.

2. Overwerk

Werktijden die vallen buiten de normale werktijden zoals omschreven in artikel 2 worden vergoed in overuren, waarvoor het volgende geldt:

- | | |
|--|-----------------------|
| - maandag t/m vrijdag tussen 16.30 en 24.00 uur: | 135% van het uurloon; |
| - op zaterdag: | 150% van het uurloon; |
| - op zondag en op feestdagen: | 200% van het uurloon. |

Bij werkzaamheden verricht op zaterdag, zondag of feestdagen, zijnde geen aansluitend overwerk, worden zullen minimaal 4 uren worden uitbetaald.

Werken op zaterdag en / of zondag zal zoveel mogelijk bij toerbeurt plaatsvinden.

Artikel 4: Vrijaf na overwerk

Indien overwerk aanvangt vóór of op middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt of die dag een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan na 8 uren na thuiskomst te worden hervat.

Indien onverhoopt door bijzondere omstandigheden deze nachtrust moet worden ingekort, zullen de niet genoten uren worden vergoed als zijnde overuren.

Artikel 5: Vakantiedagenregeling

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar. Iedere werknemer heeft een vakantie van 25 werkdagen (incl. snipperdagen) op basis van een 5-daagse werkweek. Bij tussentijdse indiensttreding resp. beëindiging dienstverband wordt de vakantiedagenregeling pro rata toegepast.
2. De werknemer verwerft geen vakantierecht over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
3. Werknemers die meer dan 15 werkdagen aaneengesloten vakantie willen opnemen, dienen hiervoor ten minste 1 maand voor aanvang van de geplande vakantie toestemming aan de leidinggevende te vragen. De leidinggevende kan toestemming weigeren indien het bedrijfsbelang hierdoor geschaad wordt.
4. De vakantiedagen die niet in een aaneengesloten vakantie zijn begrepen, kunnen in de loop van het vakantiejaar als snipperdagen worden genoten, voor zover de aanspraak hierop is ontstaan. Snipperdagen worden in overleg met de bedrijfsleiding vastgesteld en dienen tijdig te worden aangevraagd. Een snipperdag moet in een gehele of halve dag worden opgenomen. Een afwijkende regeling staat uitsluitend ter beoordeling aan de afdelingsleiding. In juni, juli en augustus kunnen in principe geen snipperdagen worden opgenomen.
5. Wanneer men kort voor de aanvang van de vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag ongeschikt is tot werken als gevolg van ziekte of ongeval kunnen de vakantiedagen, waarvan men geen gebruik heeft kunnen maken, in overleg op een ander tijdstip worden opgenomen.
6. Wanneer men tijdens de aaneengesloten vakantie ongeschikt wordt tot werken als gevolg van ziekte of ongeval kunnen de vakantiedagen, waarvan men geen gebruik heeft kunnen maken in overleg met de bedrijfsleiding op een ander tijdstip worden opgenomen.
7. Het aanvragen van vakantie en snipperdagen geschiedt bij de afdelingschef met een daartoe voorgeschreven formulier. De afdeling Personeel & Organisatie houdt het tegoed aan dagen bij.
8. Vakantierechten worden gedurende de loop van het jaar opgebouwd. Indien bij de beëindiging van het dienstverband blijkt dat de werknemer meer vakantie heeft opgenomen dan hij had opgebouwd, vindt verrekening in geld plaats met het laatste salaris. Overgebleven rechten worden in onderling overleg hetzij opgenomen gedurende de opzegtermijn, hetzij in geld uitbetaald op de ontslagdatum.
9. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van wettelijke vakantiedagen plaats conform de wettelijke bepalingen, dat wil zeggen dat opbouw plaatsvindt gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.
10. Aan de 214 van de inspectieboten wordt de mogelijkheid geboden een extra vakantiedag te kopen op basis van 8 x het voor de betreffende medewerker geldende uurloon per te kopen dag.

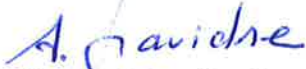
Artikel 6: Maaltijdvergoeding

Bij 3 uur of langer overwerk wordt een maaltijdvergoeding van € 9,53 netto betaald.

Aldus overeengekomen te Brielle, .. juli 2022

tk Veerhaven B.V.

De heer A. Davidse
General Manager



Nautilus International

De heer C. Ramdas
Hoofdbestuurder



CNV Vakmensen.nl

Mevrouw N.M.T. Abelskamp
Vakbondsbestuurder



De heer P. Fortuin
Voorzitter



De heer F.W. Tazelaar
CEO



BIJLAGE 1 SALARIS- EN FUNCTIEOPBOUW

Alle schalen van het loongebouw van zowel het kantoorpersoneel als van het varend personeel worden per 1 januari 2022 uitgebreid met 1 trede, die bovenop de huidige hoogste trede komt. Deze uitbreiding wordt o.a. gegeven als compensatie van de bevroren loonafpraak in de cao 2021.

Aan deze verhoging ligt geen benchmark ten grondslag. De medewerkers die op basis van hun beoordeling over het boekjaar 2020-2021 aanspraak hadden op een tredeverhoging per 1 oktober 2021, en op dat moment de hoogste trede al hadden bereikt, waardoor geen tredeverhoging kon worden toegepast, krijgen deze tredeverhoging (de uitbreiding) alsnog per 1 juli 2022

Salarissen kantoorpersoneel tk Veerhaven:

Salarisgebouw tk Veerhaven 2022 per 1 januari 2022

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ORBA punten	0-29,5	30-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5	215-239,5
inloop 75%				1.797,8 2							
inloop 80%				1.917,6 7							
inloop 85%				2.037,5 4							
inloop 95%				2.277,2 5							
Trede 1	1.834,5 4	2.022,0 3	2.209,5 3	2.397,1 0	2.538,0 6	2.678,9 5	3.097,3 6	3.294,1 2	3.626,1 2	3.930,7 1	4.539,9 0
Trede 2	1.889,58	2.091,4 6	2.277,9 3	2.464,5 9	2.606,9 9	2.759,3 5	3.178,7 0	3.392,9 5	3.720,4 0	4.024,1 2	4.634,3 2
Trede 3		2.163,28	2.348,3 6	2.533,9 8	2.677,8 7	2.842,1 8	3.262,2 6	3.494,7 9	3.817,1 5	4.119,7 3	4.730,7 1
Trede 4			2.420,98	2.605,3 4	2.750,6 4	2.927,4 8	3.347,9 4	3.599,6 6	3.916,3 5	4.217,5 8	4.829,1 5
Trede 5				2.678,81	2.825,4 0	3.015,3 6	3.435,9 0	3.707,7 2	4.018,1 9	4.317,8 2	4.929,5 6
Trede 6					2.902,1 7	3.105,8 4	3.526,1 7	3.819,0 0	4.122,6 8	4.420,3 9	5.032,1 1
Trede 7					2.981,11	3.199,0 6	3.618,8 0	3.933,5 7	4.229,8 8	4.525,4 5	5.136,7 8
Trede 8						3.295,0 3	3.713,8 7	4.051,5 7	4.339,8 4	4.632,9 3	5.243,6 0
Trede 9						3.393,8 7	3.811,4 3	4.173,1 1	4.452,6 9	4.743,0 3	5.352,7 1
Trede 10						3.495,6 9	3.911,3 0	4.298,3 2	4.568,4 5	4.855,7 2	5.464,0 8
Trede 11						3.600,56	4.013,78	4.427,27	4.687,2 4	4.971,1 2	5.577,7 5
Trede 12									4.809,1 1	5.088,9 4	5.693,7 6
Trede 13									4.934,15	5.209,5 4	5.812,2 0
Trede 14										5.333,01	5933,09

Algemeen:

- Groep 1:
Groep 2: medewerkster huishoudelijke dienst
Groep 3:
Groep 4: telefoniste / receptioniste
Groep 5:
Groep 6: adm. medewerkster NTD, adm. medewerk(st)er boekhouding, junior waterklerk, junior operationeel medewerker Shipping Department
Groep 7: afd. secretaresse kapiteinskamer, waterklerk, personeelsdisponent, medewerker ICT, office coördinator NTD
Groep 8: afd. secretaresse kapiteinskamer / douanezaken, hoofd personeelsdispositie, personeelsfunctionaris, arbo functionaris, SHEQS specialist, salarisadministrateur, directiesecretaresse, disponent scheepvaart, senior waterklerk, administrateur, inkoper
Groep 9: logistiek operationeel coördinator GSCM, assistent team manager inland shipping, sr. medewerker ICT, senior personeelsfunctionaris
Groep 10: hoofd financiële administratie, team manager agencies,
Groep 11: inspecteur NTD

Jaarlijks zal, op basis van een beoordeling, door de werkgever worden beslist of de werknemer in aanmerking komt voor een salarisverhoging (zie ook artikel 17, lid 7). Deze verhoging wordt gerealiseerd door toekenning van de naast hogere trede, totdat het groepsmaximum is bereikt. Voor het vaststellen van het salaris van nieuw intredend personeel kan gebruik gemaakt worden van de inloopschalen.

Salarissen varend personeel tk Veerhaven (duwvloot, havenduwbout en inspectieboten):

Salarisgebouw tk Veerhaven 2022 per 1 januari 2022

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ORBA punten	0-29,5	30-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5	215-239,5
inloop 75%	1.375,9 1			1.797,8 2							
inloop 80%	1.467,6 3			1.917,6 7							
inloop 85%	1.559,3 6			2.037,5 4							
inloop 95%	1.742,8 1			2.277,2 5							
Trede 1	1.834,5 4	2.022,0 3	2.209,5 3	2.397,1 0	2.538,0 6	2.678,9 5	3.097,3 6	3.294,1 2	3.626,1 2	3.930,7 1	4.539,9 0
Trede 2	1.889,58	2.091,4 6	2.277,9 3	2.464,5 9	2.606,9 9	2.759,3 5	3.178,7 0	3.392,9 5	3.720,4 0	4.024,1 2	4.634,3 2
Trede 3		2.163,28	2.348,3 6	2.533,9 8	2.677,8 7	2.842,1 8	3.262,2 6	3.494,7 9	3.817,1 5	4.119,7 3	4.730,7 1
Trede 4			2.420,98	2.605,3 4	2.750,6 4	2.927,4 8	3.347,9 4	3.599,6 6	3.916,3 5	4.217,5 8	4.829,1 5
Trede 5				2.678,81	2.825,4 0	3.015,3 6	3.435,9 0	3.707,7 2	4.018,1 9	4.317,8 2	4.929,5 6
Trede 6					2.902,1 7	3.105,8 4	3.526,1 7	3.819,0 0	4.122,6 8	4.420,3 9	5.032,1 1
Trede 7					2.981,11	3.199,0 6	3.618,8 0	3.933,5 7	4.229,8 8	4.525,4 5	5.136,7 8
Trede 8						3.295,0 3	3.713,8 7	4.051,5 7	4.339,8 4	4.632,9 3	5.243,6 0
Trede 9						3.393,8 7	3.811,4 3	4.173,1 1	4.452,6 9	4.743,0 3	5.352,7 1
Trede 10						3.495,6 9	3.911,3 0	4.298,3 2	4.568,4 5	4.855,7 2	5.464,0 8
Trede 11						3.600,56	4.013,78	4.427,27	4.687,2 4	4.971,1 2	5.577,7 5
Trede 12									4.809,1 1	5.088,9 4	5.693,7 6
Trede 13									4.934,15	5.209,5 4	5.812,2 0
Trede 14										5.333,01	5933,09

Algemeen:

- Groep 1: BBL leerling
- Groep 2:
- Groep 3: kok, lichtmatroos, leerling machinist
- Groep 4: matroos
- Groep 5: 2e stuurman
- Groep 6: onderhoudsmonteur, stuurman, 2e machinist
- Groep 7: 1e machinist, schipper
- Groep 8: kapitein
- Groep 9:
- Groep 10:
- Groep 11:

Jaarlijks zal, op basis van een beoordeling, door de werkgever worden beslist of de werknemer in aanmerking komt voor een salarisverhoging (zie ook artikel 17, lid 7). Deze verhoging wordt gerealiseerd door toekenning van de naast hogere trede, totdat het groepsmaximum is bereikt. Voor het vaststellen van het salaris van nieuw intredend personeel kan gebruik gemaakt worden van de inloopschalen.

BIJLAGE 2 REISKOSTENVERGOEDINGSREGELING

Woon-werkverkeer (= reizen tussen werkplek en huis)

Vergoeding woon-werk en zakelijke kilometers

Met ingang van 1 januari 2022 geldt voor het woon-werk verkeer en voor zakelijke kilometers een vergoeding van €0,25/km. Hiervan wordt het gedeelte dat ligt boven de door de fiscus toegestane netto vergoeding (2022: € 0,19) bruto vergoed.

- **Kantoormedewerk(st)ers en medewerkers van de inspectievaartuigen:**
Er wordt een vaste maandelijkse vergoeding (=VMV) volgens de onderstaande praktische regeling (besluit van de staatssecretaris) voor maximaal 75 kilometer enkele reis netto uitbetaald. De afstand woon-werk wordt bepaald met behulp van de routeplanner van de ANWB.

VMV = reisdagen x kilometers x maximaal fiscaal toegestane netto vergoeding
12 maanden

Bij tk Veerhaven wordt uitgegaan van de onderstaande berekening voor het aantal reisdagen:

Werkbare dagen	260
Vakantiedagen	31 -/-
Feestdagen	5 -/-
Ziekte-dagen	4 -/-
Reisdagen	214

Indien met de kantoormedewerk(st)er structurele afspraken over thuiswerken zijn gemaakt, zal de berekening worden gebaseerd op het aantal dagen dat wordt gereisd en het aantal dagen dat thuis wordt gewerkt, zodat maandelijks een forfaitair bedrag kan worden uitbetaald.

Ingeval van langdurige afwezigheid zal de vergoeding in de lopende en eerstvolgende maand netto doorbetaald worden. Na hervatting van de werkzaamheden zal de netto vergoeding weer vergoed worden vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerk(st)er weer volledig zijn/haar werk heeft hervat.

- **Werknemers van de havenduwboot (Bison):**
Vanwege veiligheid wordt – zoveel als mogelijk – gebruik gemaakt van de dienstbus.

Voor de medewerker van de Bison geldt:

- Iedereen die naar dichtstbijzijnde 'bushalte' loopt of rijdt, krijgt woon-werkvergoeding.
- Over de gebruikelijke afstand woon-werk wordt de woon-werkvergoeding betaald.
- Voor reizen met OV: afrekenen tegen woon-werkvergoeding indien medewerker geen gepersonaliseerde OV-chip heeft.

- **Vlootmedewerkers:**

De regel is dat men voor de ploegwissel met het openbaar vervoer naar de verzamelplaats reist. Indien men van vervoer met de auto gebruik wil/moet maken, dient dit van tevoren afgestemd te zijn met de afdeling personeelsdispositie.

Vergoed worden de werkelijke kosten voor het reizen met openbaar vervoer en/of een kilometervergoeding zoals die geldt voor woon-werkverkeer.

Maakt men in afstemming met de afdeling personeelsdispositie gebruik van een huurauto*, dan is het bovenstaande niet van toepassing.

Zakelijke kilometers, exclusief woon-werkverkeer

De vergoeding voor zakelijke kilometers – niet zijnde woon-werkverkeer – bedraagt € 0,25 per kilometer tot een maximum van 300 kilometer per dag voor medewerk(st)ers die in Nederland wonen en een maximum van 500 kilometer per dag voor medewerk(st)ers die in het buitenland wonen. Hiervan wordt het gedeelte dat ligt boven de door de fiscus toegestane netto vergoeding, bruto vergoed.

Als alternatief voor het reizen met eigen auto kan men, in overleg met de afdeling personeelsdispositie, van een huurauto gebruik maken, welke te bestellen is via deze afdeling.

Voor medewerk(st)ers die voor de leaseautoregeling in aanmerking komen, maar ervoor kiezen van een privéauto gebruik te maken, wordt de maximale vergoeding – inclusief woon-werkverkeer en bruto vergoeding volgens de leaseautoregeling paragraaf 3.2- gesteld op het in de leaseautoregeling vastgestelde normleasetarief, herberekend naar het werkelijk te rijden jaarkilometrage (maximaal 60.000 km/jaar).

¹⁾ De verzekering van de huurauto gaat in op de datum en het tijdstip dat de auto door tk Veerhaven is besteld. Indien er van een huurauto gebruik gemaakt wordt, is privé - gebruik met deze auto verboden. Als een werknemer tegen deze regel in de auto toch voor privé - doeleinden gebruikt zullen de gereden kilometers volgens de notaspecificatie doorbelast worden en zal er daarbovenop een geldboete van € 100,- netto opgelegd worden.

Declaraties van reiskosten dienen met het daarvoor bestemde formulier, voorzien van de vervoersbewijzen (bonnen en dergelijke) ingeleverd te worden bij de afdeling HRM. Na controle worden de declaraties bij de eerstvolgende salarisbetaling uitbetaald.

BIJLAGE 3 PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

(looptijd 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024):

- **Thuiswerkvergoeding kantoor:**
Cao-partijen spreken voor de looptijd van deze cao (protocolaire afspraak) een thuiswerkvergoeding af voor het kantoorpersoneel volgens de NIBUD-regels (nu: €2,- per dag; zolang het fiscaal mogelijk is, wordt dit bedrag netto uitbetaald). De mogelijkheid tot thuiswerken vindt plaats in overleg met de leidinggevende. Er zal een evaluatiemoment worden vastgesteld.
De medewerker die zijn/haar gehele werkdag thuis werkt en niet naar de werkplek reist, kan geen aanspraak maken op reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Wordt op een dag zowel thuis gewerkt als naar de werkplek gereisd, dan moet de medewerker een keuze tussen beide vergoedingen maken.
- **Benchmark:**
Gedurende de looptijd van de cao zal een benchmark worden gehouden om te onderzoeken hoe het loongebouw van het kantoorpersoneel staat ten opzichte van andere bedrijven in de regio.
- **Visie op duurzame inzetbaarheid:**
Partijen hebben afgesproken dat werkgever tijdens de looptijd van de cao een visie op duurzame inzetbaarheid (ouderenbeleid) voor de toekomst zal opstellen, waarbij afgesproken is dat maatregelen eventueel gedurende de looptijd van de CAO al doorgevoerd kunnen worden.
- **Werkgelegenheden-garantie**
tk Veerhaven garandeert - behoudens ingeval van disfunctioneren, pensionering, beëindiging dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid en einde contract van rechtswege, kleine organisatorische aanpassingen, alsmede voor medewerkers die op eigen verzoek het dienstverband beëindigen - gedurende de looptijd van de cao de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2022 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij er een daling van meer dan 10% van het volume, uitgedrukt in een volume over het boekjaar, optreedt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het boekjaar 2020-2021. In dat geval zal tk Veerhaven trachten om onder andere via collegiale uitleen werkzekerheid te blijven aanbieden aan tk Veerhaven werknemers, alvorens over te gaan tot een sanering van het personeelsbestand.
Indien dit volgens tk Veerhaven niet te vermijden is, zal zij hierover afspraken maken met de betrokken vakorganisaties, waarbij als uitgangspunt voor de afvloeiingsregeling de transitievergoeding geldt, aangevuld tot de kantonrechtformule (2009, i.e. C=1).
- **WGA premie**
De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao afzien van het recht om het werknemersdeel van de WGA premie bij de werknemer te verhalen.