17 JULI 2014

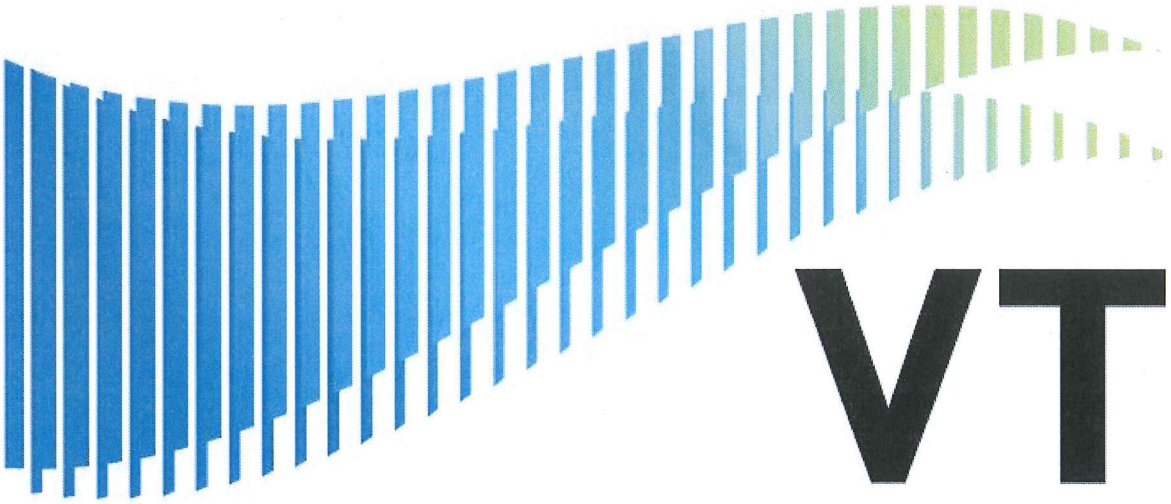
MARITIME LOGISTIC SERVICES

AANGETEKEND
CNV Vakbonden
T.a.v. dhr. Tjeerd Orie
Postbus 6560
4802 HN BREDA

Verenigde Tankrederij B.V. | P.O. Box 59005 | 3008 PA Rotterdam | Nijmegenstraat 1 | 3087 CD Rotterdam | Harbour 2181a
T +31 (0)10 487 62 00 | F +31 (0)10 487 62 19 | E info@vtgroup.nl | I www.vtgroup.nl | KvK 240 420 99 | BTW NL 004 800 205 B01

VT

MARITIME LOGISTIC SERVICES



MARITIME LOGISTIC SERVICES

C A O

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR HET VLOOTPERSONEEL IN DIENST VAN

VT PERSONNEL SERVICES B.V.

Verenigde Tankrederij B.V. | P.O. Box 59005 | 3008 PA Rotterdam | Nijmegenstraat 1 | 3087 CD Rotterdam | Harbour 2181a
T +31 (0)10 487 62 00 | F +31 (0)10 487 62 19 | E info@vtgroup.nl | I www.vtgroup.nl | KvK 240 420 99 | BTW NL 004 800 205 B01

INHOUDSOPGAVE

ALGEMENE BEPALINGEN **3**
Artikel 1 – Definities 3
Artikel 2 – Werkingssfeer 3
Artikel 3 – Pensioen 4
Artikel 4 – Geschillen 4
Artikel 5 – Duur en opzegging van de cao 4
Artikel 6 – Verplichtingen van de werkgever 5
Artikel 7 – Verplichtingen van de werknemer 5
Artikel 8 – Risico-inventarisatie en – evaluatie 6

DE ARBEIDSOVEREENKOMST **7**
Artikel 9 – Indiensttreding 7
Artikel 10 – Beëindiging van de arbeidsovereenkomst 7
Artikel 11 – Nevenwerkzaamheden 7

ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER **8**
Artikel 12 – Arbeidstijd 8
Artikel 13 – Feestdagen 8
Artikel 14 – Vakantie 8
Artikel 15 – Buitengewoon verlof 9

LOON, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN **10**
Artikel 16 – Functies en loon 10
Artikel 17 – Loonontwikkeling 10
Artikel 18 – Vakantietoeslag 10
Artikel 19 – Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid 10
Artikel 20 – Tanktoeslag 10
Artikel 21 – Reis- en verblijfkosten 11
Artikel 22 – Aflossing 11
Artikel 23 – Jubilea 11
Artikel 24 - Scholing Bijdrage vakbonden en vakbondscontributie 12
Artikel 25 – Personeelshandboek 12
Artikel 26 – Overlegclausule 12
Artikel 27 – Hardheidsclausule 13
Artikel 28 – Gemaakte afspraken eerdere cao's 13

BIJLAGE
Loontabel

CAO voor VT Personnel Services B.V.

De ondergetekenden,

VT Personnel Services B.V. te Rotterdam, hierna te noemen "werkgever" enerzijds

en

Nautilus International te Rotterdam, tezamen met CNV Vakmensen te Breda, hierna te noemen "vakbonden", zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk, anderzijds

verklaren met elkaar te sluiten een Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2017.

Werkgever verplicht zich alle afspraken na te komen, welke voortvloeien uit deze "Collectieve arbeidsovereenkomst voor het vlootpersoneel in dienst van VT Personnel Services B.V.".
Deze cao is van toepassing op werknemers die een dienstverband zijn aangegaan met werkgever.
Vakbonden verplichten zich alle wettelijke toepassingen voortvloeiend uit het aangaan van een cao na te komen.

Aldus overeengekomen op 2 april 2014 en getekend in vijfvoud op .. juni 2014 te Rotterdam,

Namens:

VT Personnel Services B.V., Rotterdam:

C.J.A. Groenewold
Directeur

Nautilus International, Rotterdam:

M.T.J.J. van den Broek
Hoofdbestuurder

CNV Vakmensen, Utrecht

A.A. van Wijngaarden
Voorzitter

T.T.S. Orie
Bestuurder

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

A. Werkgever:
de in Nederland gevestigde vennootschap met beperkte aansprakelijkheid VT Personnel Services B.V.,

B. Werknemer:
- degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in loondienst is van de werkgever en die krachtens dit dienstverband (als bemanningslid) werkzaam is op vaartuigen die gebruikt worden in de binnenscheepvaart, waaronder mede begrepen
- de leerling die in dienst is van de werkgever in het kader van een opleiding, en
- degene die als vakantiewerker op een vaartuig te werk is gesteld,
mits behorend tot de voorgeschreven bemanningssterkte;

C. Binnenscheepvaart:
vrachtvaart en andere dienstverlening met vaartuigen op de binnenwateren, met uitzondering van vaartuigen die uitsluitend geschikt zijn voor het vervoer van passagiers, veerboten en -ponten;

D. Arbeidstijd:
de tijd gedurende welke de werknemer arbeid op, aan en voor het schip verricht.

E. Gezagvoerder:
degene die aan boord het gezag van de werkgever uitoefent. De gezagvoerder bepaalt onder andere de werkzaamheden van de bemanning aan boord betreffende de exploitatiewijzen, bemanning en rusttijd. Hij dient hierbij de bepalingen vastgelegd in deze cao, alsmede de geldende wetgeving in acht te nemen. Hij bepaalt ook op welke tijdstippen en gedurende welke tijd de werkzaamheden moeten worden verricht en welke werknemer(s) overwerk moet(en) verrichten.

F. Personeelshandboek en Vloothandboek:
de bij de werkgever in aanvulling op deze cao geldende personeelsregelingen, welke in overeenstemming met de ondernemingsraad kunnen worden gewijzigd als de werkgever bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft, dat het belang van de werknemers, dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

G. Aflosdag:
aflosdag is in principe op dinsdag. Voor individuele werknemers kan hier incidenteel van worden afgeweken. Voor het structureel wijzigen van de aflosdag zal overleg met partijen plaatsvinden.

Artikel 2

Werkingssfeer

1. De cao is van toepassing op alle werknemers in dienst van werkgever. Werkgever detacheert werknemers naar andere ondernemingen, niet uitsluitend binnen de groep van aan werkgever gelieerde vennootschappen.

Artikel 3

Pensioen

1. De pensioenovereenkomst van Partijen wordt uitgevoerd door de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart.

2. Werkgever en werknemers conformeren zich aan de afspraken welke gemaakt worden door de vakbonden met de overkoepelende werkgeversverenigingen inzake de Stichting CAO Binnenscheepvaart

Artikel 4

Geschillen

1. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of de toepassing van de cao, geen staking of uitsluiting toepassen.
Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden.

Artikel 5

Duur en opzegging van de cao

1. De cao is aangegaan voor een periode van drie jaar van 01-07-2014 tot en met 30-06-2017.

2. Opzegging van de cao door één der partijen dient uiterlijk drie maanden voor het einde van deze periode te geschieden.

3. Indien geen opzegging heeft plaatsgevonden wordt de cao geacht stilzwijgend voor één jaar te zijn verlengd.

4. Indien zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet, dat een der partijen van oordeel is redelijkerwijs niet langer gebonden te kunnen worden aan de bepalingen van deze overeenkomst waarop deze wijziging direct betrekking heeft, zal de wederpartij verplicht zijn op uitnodiging van de andere partij overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.

Artikel 6

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever draagt, behoudens wettelijk geregelde verplichtingen, zorg voor goede arbeidsomstandigheden en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, één en ander zoals een goed werkgever betaamt.
   De werkgever geeft de nodige aanwijzingen en voorschriften en stelt de benodigde veiligheidsmiddelen ter beschikking, zoals onder andere beschreven in het Personeelshandboek en Vloothandboek.

2. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich, conform de geldende wetgeving, in te spannen om de werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) zijn werk te laten hervatten.

3. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de geldende arbeidsvoorwaarden, alsmede van wijzigingen daarvan.

4. De werkgever draagt er zoveel mogelijk zorg voor dat de werknemer, die direct aansluitend op zijn dagelijkse arbeidstijd moet reizen, daartoe niet zelf een motorvoertuig hoeft te besturen.

Artikel 7

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren. Daarbij dient de werknemer alle geldende voorschriften en verstrekte aanwijzingen in acht te nemen. Tevens zal werknemer de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermijding van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf of van anderen, zowel in de vrije tijd als gedurende de werkzaamheden, één en ander zoals een goed werknemer betaamt.

2. De werknemer is verplicht arbeidsongeschiktheid direct te melden aan de werkgever.
   De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie.

3. Reintegratiebeding

   A. De werknemer die binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij werkgever conform de bij werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen;

   B. De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1 van dit artikel, dient:
      - gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van werkgever;
      - aan werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of de WIA aan werkgever als eigenrisicodrager of aan het UWV dient te verstrekken. Indien de werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan werkgever te verstrekken dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken;
      - alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de WIA;
      - mee te werken aan een namens werkgever aangeboden re integratietraject of proefplaatsing;
      - een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

C. De verplichtingen hierboven genoemd in lid 2 van dit artikel blijven bestaan zolang de werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering of een WIA WGA-uitkering ontvangt. Is de werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij de werknemer binnen 4 weken na herstel melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

D. Indien de werknemer het in lid 1 of lid 2 van dit artikel bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan de werkgever een direct opeisbare boete van € 500,-- voor iedere overtreding (met een maximum van € 2500,--), alsmede een bedrag van € 500,-- voor iedere kalenderdag, dat de overtreding voortduurt. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de Werkgever en strekt deze tot voordeel. Deze boete laat onverminderd het recht van Werkgever om nakoming van de verplichtingen van Werknemer te vorderen. Werkgever kan ervoor kiezen om in plaats van de hiervoor genoemde boete volledige schadevergoeding van Werknemer te vorderen.

E. De boete zoals genoemd in lid 3 D van dit artikel kan slechts gevorderd worden nadat er twee schriftelijke waarschuwingen aangetekend zijn verzonden, waarin duidelijk de sanctie en schadeplichtigheid is aangegeven bij het niet voldoen van het reïntegratieverzoek van werkgever.

4. Met betrekking tot de werkzaamheden van de bemanning aan boord is de werknemer verplicht de aanwijzingen van de gezagvoerder op te volgen. Dit geldt ook voor de tijdstippen waarop en de tijden gedurende welke de werkzaamheden moeten worden verricht en het verrichten van overwerk. Voor dit eventueel te verrichten overwerk wordt de werknemer geacht te zijn gecompenseerd door de in deze cao overeengekomen toeslagen.

5. Naast hetgeen in deze cao is overeengekomen zijn de bepalingen van additionele, met de ondernemingsraad overeengekomen personeelsregelingen op de arbeidsovereenkomst van toepassing, te weten het Personeelshandboek en het Vloothandboek. Elke werknemer wordt geacht bekend te zijn met deze regelingen. De meest recente versie is op eerste verzoek beschikbaar.

Artikel 8

Risico-inventarisatie en –evaluatie

1. De werkgever kan voor de op grond van de Arbeidsomstandighedenwet uit te voeren risico-inventarisatie en -evaluatie gebruik maken van de door partijen overeengekomen en door het Steunpunt RI&E-instrumenten erkende BrancheRIE voor de binnenscheepvaart, die kan worden gedownload van www.rie.nl.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9

Indiensttreding

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan uitsluitend schriftelijk een wederzijdse proeftijd worden aangegaan volgens de daarover in de wet bepaalde termijnen.
   In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

2. Onverminderd het bepaalde in het 1e lid wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd,
   b. hetzij voor bepaalde tijd.
   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke tijdsduur van toepassing is.
   Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 10

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 BW eindigt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk.
   Tijdens de proeftijd of aan het einde van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door elk der partijen eenzijdig met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
   Behoudens het overigens bepaalde in het Burgerlijk Wetboek (BW) eindigt de arbeidsovereenkomst in alle andere gevallen:
   a. met wederzijds goedvinden;
   b. door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 672 BW, dan wel ontbinding door de rechter
   c. bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd
   d. van rechtswege:
      - op de kalenderdatum of
      - op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst of
      - op de laatste dag van de bepaalde werkzaamheden genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 11

Nevenwerkzaamheden

1. Het is de werknemer niet toegestaan tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige te verrichten, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft verleend.

2. Vrijwilligerswerk is toegestaan, mits dit werk in haar aard geen schade toebrengt aan Werkgever, of conflicteert met haar belangen.

3. Overtreding van het bepaalde in het 1e lid en/of het 2e lid wordt beschouwd als een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7: 678 BW.

4. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden als bedoeld in het 1e lid en die daarvoor geen toestemming van de werkgever heeft, heeft gedurende die arbeidsongeschiktheid geen aanspraak op bovenwettelijke doorbetaling.

ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER

Artikel 12

Arbeidstijd

1. De overeengekomen arbeidstijd op jaarbasis voor een volledige dienstbetrekking (1,0 Fte) bedraagt minimaal 1.846 uur en maximaal het wettelijk toegestane aantal uren. De arbeid wordt verricht in 26 volledige weken, in beginsel volgens een systeem van week op, week af. Hierbij geldt de verplichting, dat werknemer van aflosdag tot en met aflosdag aan boord verblijft. Aanvang en einde van de arbeidstijd en de schafttijd worden door de gezagvoerder aan boord bepaald.

2. Het werken in deeltijd is in beginsel mogelijk. Het werken in deeltijd wordt slechts geeffectueerd in een aanpassing van het aantal te werken weken. In beginsel vindt aanpassing enkel plaats per 1 januari van enig kalenderjaar. Werkgever en werknemer kunnen in overleg een andere wijzigingsdatum overeenkomen.

3. In afwijking van het bepaalde in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer verricht de werknemer in elke periode van 52 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren arbeid per week.

Artikel 13

Feestdagen

1. De werknemer maakt normaliter aanspraak op vrije dagen met behoud van loon voor de navolgende (christelijke) feestdagen, voor zover deze niet vallen op een zaterdag of zondag:
   - Nieuwjaarsdag;
   - Tweede Paasdag;
   - Hemelvaartsdag;
   - Tweede Pinksterdag;
   - beide Kerstdagen,
   - Koningsdag

   In de jaarlijkse beloning wordt werknemer mede voor deze feestdagen geacht te zijn gecompenseerd door de in deze cao overeengekomen toeslagen.

Artikel 14

Vakantie

1. De werknemer maakt per kalenderjaar aanspraak op 25 werkdagen vakantie met behoud van loon. Deze vakantiedagen worden geacht te zijn inbegrepen en opgenomen in de roostervrije perioden. Werknemers die 55 jaar en ouder zijn maken aanspraak op de navolgende aantallen extra vakantiedagen:

55 t/m 59 jaar	:	2 dagen
60 jaar	:	3 dagen
61 jaar	:	4 dagen
62 jaar	:	5 dagen
63 jaar	:	6 dagen
64 jaar en ouder	:	7 dagen.

   De extra vakantiedagen waar oudere werknemers aanspraak op maken worden in overleg met werkgever opgenomen.

2. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is heeft recht op een evenredig deel van de in het 1e lid genoemde vakantie.

3. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

4. Werknemers hebben in beginsel het recht om ieder jaar drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen. Het onderling regelen van vrije dagen en compenserend doorstaan is in overleg met de afdeling HR mogelijk.

Artikel 15

Buitengewoon verlof

1. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg en artikel 7: 628 BW heeft werknemer in de navolgende gevallen recht op betaald verlof, mits hij dit in de onder a, d, e, f en g bedoelde gevallen tijdig aanvraagt en de gebeurtenis bijwoont:

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 echtgenote	2 dagen
c.	bij overlijden van de echtgeno(o)t(e)	4 dagen
	bij overlijden van een inwonend kind	4 dagen
	bij overlijden van een niet-inwonend 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 van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting en voor het afleggen van een binnenvaartexamen	de werkelijk benodigde tijd

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder huwelijk tevens verstaan het aangaan van een geregistreerd partnerschap. Voor de toepassing van het bepaalde in het 1e lid worden ongehuwde werknemers die duurzaam samenwonen gelijkgesteld met gehuwden indien de samenwoning tenminste een jaar heeft geduurd en bij de werkgever bekend is.

LOON, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 16

Functies en loon

1. Functies worden beloond volgens de bij deze cao gevoegde tabel, met inachtneming van de wet minimumloon.
   In aanvulling op de wettelijke regeling van functies wordt de functie van gezagvoerder onderscheiden. De gezagvoerder is een bemanningslid die door de werkgever als gezagvoerder is aangesteld.

2. De werknemer wordt geacht werkzaam te zijn in de functie waarin hij is aangesteld. Indien de in het vaartijdenboek vermelde functie echter aanspraak geeft op een hoger loon ontvangt hij het bij die functie behorende loon.

2. Voor stagiairs en andere leerlingen die niet tot de voorgeschreven bemanning behoren geldt een stagevergoeding van € 316,25 per maand.

Artikel 17

Loonontwikkeling

1. Per 1 januari en per 1 juli worden de lonen en de stagevergoedingen verhoogd met het stijgingspercentage van de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens in de voorafgaande periode van april tot oktober, casu quo van oktober tot april 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 gebaseerd was.

2. Gedurende de looptijd van deze cao, zal het eerste lid niet van toepassing zijn. In plaats daarvan worden per 1 juli en per 1 januari van elk jaar dat de looptijd van deze cao duurt, de lonen en stagevergoedingen met 0,5% verhoogd. De eerste verhoging vindt plaats op 1 juli 2014.

Artikel 18

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar.

2. De werknemer ontvangt in de maand mei 8% vakantietoeslag over het in de daaraan voorafgaande periode van 12 maanden (van 1 mei tot en met 30 april) genoten brutosalaris.

3. Bij aanvang of beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen voornoemde periode wordt de vakantietoeslag pro rata berekend en uitbetaald.

Artikel 19

Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid wordt aan de werknemer gedurende de eerste twee jaar ziekte 85% van het volledige loon uitbetaald, met inachtneming van de wet minimumloon.

Artikel 20

Toeslag voor het werken in de tanks

Voor het werken in de tanks wordt men geacht de regelgeving van het ADN, alsmede de voorschriften van de ARBO-wet te volgen, waarbij de bepalingen vastgelegd in het ADN prevaleren. Uitgevoerde werkzaamheden worden vergoed volgens de tabel opgenomen in het personeelshandboek.

Artikel 21

Reis- en verblijfkosten

1. Reiskosten gemaakt in opdracht van werkgever zijn voor rekening van werkgever. De werkgever bepaalt de manier van reizen, de intentie is om zoveel mogelijk met huurauto's te reizen. Tevens bestaat de mogelijkheid om in overleg met werkgever met eigen vervoer te reizen in situaties waarin onder normale omstandigheden met het openbaar vervoer gereisd kan worden. Het tarief is gelijk aan het maximaal belastingvrij toegestane bedrag (op het moment van afsluiten van deze cao € 0,19 per kilometer).
   Declaraties worden uitsluitend vergoed indien de reisbewijzen zijn bijgevoegd. De reiskostenvergoeding is een vergoeding voor gemaakte reiskosten. Iedere combinatie van reismogelijkheden, welke financieel voordeel oplevert, valt ten gunste van werkgever.
   Werknemer dient zelf te bepalen in hoeverre een kortingskaart voordelig is. De kosten van deze kortingskaart en de reiskosten tegen gereduceerd tarief kunnen dan bij de werkgever worden gedeclareerd.

2. Indien de werknemer zijn levensonderhoud aan boord zelf bekostigt ontvangt hij als tegemoetkoming in de meerkosten die samenhangen met het verblijf aan boord een vergoeding (menagegeld) van € 2,41 per gewerkte dag.
   Voor zover de fiscale wet- en regelgeving dat toelaat worden de reiskostenvergoeding en het menagegeld netto uitbetaald.

3. De werknemer ontvangt verteerkosten wanneer hij meer dan 50 kilometer dient te reizen om op zijn vertreklocatie aan te komen.
   - Tussen 50 en 250 km € 5,09
   - Tussen 250 en 500 km € 7,14
   - Meer dan 500 € 8,62

   Reisuren van boord, worden indien en voor zover na 18.00 uur 's-avonds gemaakt vergoed tegen een daartoe te berekenen uurloon. Dit uurloon wordt per werknemer berekend, als zijnde het voor de werknemer geldende jaarsalaris exclusief vakantiegeld, gedeeld door het vaste aantal van 2.496 uur.

Artikel 22

Aflossing

Bij de aanvang van de dienst dient de werknemer in beginsel gebruik te maken van de eerste reisgelegenheid vanuit zijn woonplaats. Aan het einde van de dienst mag de werknemer in beginsel eerst van boord vertrekken na aankomst van het aflossende bemanningslid.

Artikel 23

Jubilea

Ter gelegenheid van een 25- en 40-jarig dienstverband wordt aan de jubilaris een uitkering toegekend ter grootte van één maandsalaris. Ingeval en voor zover de belastingdienst deze uitkering als onbelaste vergoeding aanmerkt wordt deze vergoeding belastingvrij uitgekeerd.

Voorts wordt aan de jubilaris ter gelegenheid van een 25- en 40-jarig dienstverband een horloge geschonken, dan wel een cadeau naar keuze van dezelfde waarde.

Artikel 24

Scholing, bijdrage vakbonden en vakbondscontributie

a. Ten behoeve van scholing en vorming zal een jaarlijkse bijdrage van € 19,52 per werknemer aan vakbonden worden voldaan.

b. Stageplaatsen leerlingen

Werkgever heeft de verplichting om zich in te spannen om op de schepen minimaal 5 leerlingen t.b.v. hun opleiding te plaatsen. (VT Captain's Academy)

c. Mits de fiscale wet- en regelgeving het toestaat kan de werkgever de door de werknemer betaalde jaarlijkse vakbondscontributie fiscaal verrekenen via het brutoloon. De werknemer die van deze faciliteit gebruik wenst te maken dient hierom tijdig te verzoeken en een door de betreffende vakbond afgegeven ontvangstbewijs over te leggen.

Artikel 25

Personeelshandboek

1. In overleg met de ondernemingsraad zal het Personeelshandboek, waarin onder andere de navolgende onderwerpen, worden afgesproken daar waar nodig worden aangepast.

- werkkleding
- Arbo-dienst
- beoordelingen (kwartaal-beoordelingen)
- ongevallenverzekering
- studieovereenkomst
- verzekering persoonlijke bezittingen
- winstdelingsregeling
- opleidingen

Artikel 26

Overlegclausule

1. In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische 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.
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.

2. Partijen voeren minimaal tweemaal per jaar overleg omtrent toepassing en werking van de cao en de macro-economische ontwikkelingen en de ontwikkelingen binnen het bedrijf.

Artikel 27

Hardheidsclausule

Wanneer werknemer of werkgever van mening is dat opvolging van deze cao tot onbillijke situaties of resultaten leidt, zal dit gemeld worden aan de betrokken cao partijen. Deze zullen binnen 1 kalendermaand overleg voeren.

Artikel 28

Gemaakte afspraken eerdere cao's

Met het afsluiten van deze cao zullen alle gemaakte afspraken in eerdere cao's tussen werkgever en werknemer komen te vervallen.

MARITIME LOGISTIC SERVICES

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO
VERENIGDE TANKREDERIJ PERSONNEL SERVICES BV

Op woensdag 2 april 2014 is door CAO partijen het volgende onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO voor de werknemers van VT Personnel Services BV.

1. Looptijd:
   De cao heeft een looptijd van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2017.

2. Loonsverhoging:
   Per 1 juli 2014, per 1 januari 2015, per 1 juli 2015, per 1 januari 2016, per 1 juli 2016 en per 1 januari 2017 zullen de lonen en stagevergoedingen met 0,5% worden verhoogd.

3. Cao:
   De tekst, alsmede het loongebouw van de cao is in zijn geheel vernieuwd. Uitgangspunt is geweest een cao tot stand te brengen waarin flexibiliteit voor werkgever en werknemer en de kennis en kunde van de werknemer tot uiting komen. Het loongebouw is op de kennis en kunde van de werknemer gebaseerd en beloning zal voortaan bestaan uit een All-in loon.

4. Invoeringsprotocol:
   De werkgever en de OR komen een invoeringsprotocol overeen die de overgang van de voorgaande cao naar de nieuwe cao regelt. Deze overgang heeft met name betrekking op het studie traject om de competenties te verkrijgen die gesteld worden aan de functies vanaf 1 juli 2014. Tevens wordt gedurende de studietijd een aanvulling van het salaris bewerkstelligd naar die functieschaal waarvan het salaris de salarisschaal binnen de loontabel VTPS per 1 juli 2013 het dichtst benadert.

5. Werkgelegenheidsgarantie
   De werkgever geeft met de totstandkoming van de CAO aan de werknemers die op 1 juli 2014 in dienst zijn een werkgelegenheidsgarantie af voor de looptijd van de cao, in zoverre, dat op geen enkele wijze gerelateerd aan de in werking treding van het nieuwe cao en aan het door de flexibelere inzet van personeel wellicht te ontstane personeelsoverschot, werknemers zullen worden ontslagen.

Aldus overeengekomen op 2 april 2014 en getekend in vijfvoud op .. juni 2014 te Rotterdam,

VT Personnel Services BV	Nautilus International	CNV Vakmensen
C.J.A. Groenewold	M.T.J.J. van den Broek	T.T.S. Orie
Directeur	Hoofdbestuurder	Bestuurder

Invoeringsprotocol CAO VTPS 2014-2017

Met dit invoeringsprotocol wordt beoogd een zo optimaal mogelijke invoering van het nieuwe cao te bewerkstelligen. Het accent in dit invoeringsprotocol ligt op de oprichting van een zogenaamde sociale commissie. De oprichting, bemensing, werkzaamheden en bevoegdheden van deze sociale commissie worden in in vervolg van dit invoeringsprotocol beschreven. Dit invoeringsprotocol vormt in zoverre een document dat onlosmakelijk verbonden is aan de daadwerkelijke nieuwe cao.

Tenslotte worden in dit invoeringsprotocol enige andere zaken verduidelijkt, dan wel nader afgesproken, rondom de invoering van het nieuwe cao. Bijvoorbeeld wordt geregeld hoe om dient te worden gegaan met de vergoeding voor tankwerk, zolang een nieuwe tabel voor deze vergoeding nog niet is opgenomen in het personeelshandboek.

Sociale Commissie in relatie tot het nieuw af te sluiten cao.

Iedere medewerker ontvangt op basis van zijn of haar kwalificaties de indeling van de HR afdeling van VT. Hierbij zal ook rekening worden gehouden met het feit dat mensen al meerdere jaren op een type schip zijn ingedeeld waar deze kwalificaties niet benodigd zijn en die deze kwalificaties ook niet willen of kunnen gebruiken. Deze kwalificaties zullen dan ook niet beloond worden.

Wanneer men het niet eens is met de indeling in het functiehuis kan men dit kenbaar maken aan de afdeling HR en aan de sociale commissie.

De Sociale Commissie bestaat uit twee medewerkers van het vlootpersoneel (niet zijnde OR leden), twee kantoormedewerkers (niet zijnde OR leden) en een OR lid. De leden zullen op later tijdstip officieel worden benoemd. De commissieleden van het vlootpersoneel zullen door het vlootpersoneel worden gekozen. De commissieleden van het kantoorpersoneel zullen in beginsel de heer de Graaf en de heer van Mastricht zijn. Bij absentie van een van de commissieleden zal dit als volgt worden opgelost.:

Bij afwezigheid van de heer de Graaf of een van de leden van het vlootpersoneel, zal die plaats worden opgevuld door een lid van de OR. Wanneer de heer van Mastricht afwezig is, zal zijn positie worden ingevuld door de heer Huibers. Wanneer het commissielid uit de OR afwezig is, zal hij worden vervangen door een ander lid van de OR. Wanneer de Sociale Commissie zich buigt over de positie van een van haar commissieleden, dan zal de positie in de commissie van dat lid worden ingenomen door een lid van de OR. De commissie heeft slechts zitting op momenten, dat minstens 80% van de originele bezetting aanwezig is.

Op de volgende pagina vindt u de uitgangspunten.

Uitgangspunten:

- Werknemers met een leeftijd 5 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd worden in principe vrijgesteld van opleidingen.Dit is niet van toepassing op de werknemers in de functie van gezagvoerder,indien dit een wettelijke vereiste is voor nu en in de toekomst.
- Werknemers die weigeren, om op een ander schip te gaan werken waar hun kwalificaties voor benodigd zijn,zullen beloond gaan worden volgens de loonschaal behorend bij de cao.
- Werknemers die langer dan 12 maanden te werk gesteld zijn aan boord in een functie waar meer kwalificaties voor benodigd zijn, en die ook in het bezit hebben, zullen in principe de daarop volgende periodes beloond gaan worden volgens de loonschaalbehorend bij de cao.
- Werknemers die een verzoek doen om op een bepaald schip te werken en dit gehonoreerd krijgen zullen worden beloond volgens de loonschaal behorend bij de cao.
- Werknemers in de leeftijd van 50+ in de functie van matroos, volmatroos en stuurman krijgen 36 maanden dispensatie, na ingangsdatum cao, waarin zij beloond worden naar de hoogste functie in de loonschaal matroos behorend bij de cao.
- Overige werknemers in de leeftijd van 50+ krijgen in principe 18 maanden, na ingangsdatum cao, de tijd om opgestelde en ondertekende opleidingsplan te behalen. Wanneer het beoogde opleidingsplan niet binnen het gestelde termijn van 18 maanden behaald wordt zal de desbetreffende medewerker beloond gaan worden volgens de loonschaal behorend bij de cao.
- Werknemers in de leeftijd van 40 t/m 50 krijgen in principe 12 maanden, na ingangsdatum cao, de tijd om het opgestelde en ondertekende opleidingsplan te behalen.
- Werknemers in de leeftijd <40 jaar krijgen in principe 6 maanden, na ingangsdatum cao, de tijd om opgestelde en ondertekende opleidingsplan te behalen.
- Een ieder zal voorzien worden van een VT opleidingen en cursussen map.
- Werknemers worden ingedeeld naar kwalificaties en ervaring die zij hebben op ingangsdatum van de cao. Zij krijgen, indien van toepassing, gedurende een periode van 6, 12 of 18 maanden (leeftijd afhankelijk) een aanvulling naar die functieschaal waarvan het salaris hun salarisschaal binnen de loontabel VTPS per 1 juli 2013 het dichtst benadert.
- Het opleidingsplan wordt met de grootste zorg samengesteld en zal er op worden toegezien dat dit door betrokken partijen wordt nageleefd.

Overige zaken rondom de invoering van het nieuwe cao.

Invoeringsdatum nieuw cao en prijscompensatie.

De beoogde invoeringsdatum van het nieuwe cao is verschoven van 1 april 2014 naar 1 juli 2014. Voor 1 juli 2014 stond de eerste verhoging van het tabelloon met 0,5% gepland. Afgesproken is, dat met de verschuiving van de invoeringsdatum naar 1 juli 2014, werknemers recht houden op verhoging van het tabelloon per 1 juli 2014 met 0,5%. Derhalve start de werking van het cao met een integraal 0,5% hoger loon dan het tabelloon.

Herrekening aantal vakantiedagen

Berekening van het vakantiegeld.

De vakantiegeld opbouw periode loopt telkens van 1 mei van enig jaar, tot en met 30 april van het volgende jaar. Aan deze systematiek verandert in het nieuwe cao niets. Kennelijk was het in het vorige cao en ook eerder gebruikelijk, om het vakantiegeld op 1 mei te berekenen op basis van het dan geldende loon, waarbij dan werd aangenomen dat dat loon gedurende een volledig opbouwjaar werd genoten. Een werknemer die kort voor de berekening van het vakantiegeld (bijvoorbeeld per 1 april) een substantiële loonsverhoging had ontvangen (bijvoorbeeld door het verkrijgen van een andere functie binnen de vloot) had een voordeel, aangezien het vakantiegeld direct werd berekend alsof deze werknemer het volledige opbouwjaar dit hogere loon had genoten. Voor personeel dat een dergelijke loonsverhoging direct na de uitbetaling van het vakantiegeld kreeg, gold precies het tegenovergestelde.

Werkgever, bonden en ondernemingsraad vinden deze situatie niet wenselijk. Met de invoering van het nieuwe cao wordt voortaan het vakantiegeld maandelijks opgebouwd, als percentage van het in die maand verdiende loon. Over deze maandelijkse opbouw in de periode van mei tot en met april wordt de per werknemer maandelijks op de loonstrook geïnformeerd.

Vergoeding voor tankwerk.

Een van de zaken die in het nieuwe cao is afgesproken is, dat in artikel 20 van het nieuwe cao staat opgenomen, dat werkzaamheden in de tanks worden vergoed volgens de tabel zoals die is opgenomen in het Personeelshandboek. Het opnemen van deze tabel in het Personeelshandboek is nog niet gerealiseerd, aangezien voor een dergelijke wijziging van het personeelshandboek de toestemming van de ondernemingsraad is vereist. Afgesproken is, dat zolang geen tabel is opgenomen in het personeelshandboek, werknemers voor dergelijke werkzaamheden worden beloond volgens de tabel zoals deze nu nog is opgenomen in het oude cao. In artikel 2.21.

Aanpassingen in het Personeelshandboek.

Onder het kopje 'vergoeding voor tankwerk' is reeds aangegeven dat in het Personeelshandboek een tabel zal worden opgenomen waarin het vergoeden van de werkzaamheden in de tanks zal worden geregeld. Overigens wordt in artikel 24 van het nieuwe cao verwezen naar meerdere regelingen die in het Personeelshandboek zijn opgenomen, dan wel in het Personeelshandboek dienen te worden opgenomen. Een belangrijk voorbeeld naast de eerder genoemde tanktabel is de persoonlijke studieovereenkomst. Gestreefd wordt naar een evenwichtigere regeling met betrekking tot het terugbetalen van studiekosten in geval van uitdiensttreding.

De huidige regeling, waarbij bijvoorbeeld bij uitdiensttreden na 11 maanden en 30 dagen 100% van de studiekosten dient te worden terugbetaald, wordt vervangen door een regeling waarin bijvoorbeeld in een periode van 36 maanden na behalen van het studieresultaat telkens pro rata dient te worden terugbetaald ingeval van uitdiensttreding. Deze en andere noodzakelijke en overeengekomen aanpassingen in het Personeelshandboek zullen nader met de ondernemingsraad worden afgestemd.

Menagevergoeding

Verenigde Tankrederij streeft naar een optimale beloningsstructuur voor haar vlootpersoneel. In dit verband zal met de belastingdienst worden overlegd in hoeverre het mogelijk is om de bestaande belastingvrije menagevergoeding te kunnen verhogen.

Om een verhoging van de onbelaste menage kostenneutraal te kunnen doorvoeren zal tegelijkertijd het geldende bruto tabelloon worden verlaagd. Op deze wijze kost de verhoging van de onbelaste menage VT geen extra geld, terwijl het vlootpersoneel netto een hogere arbeidsbeloning ontvangt.

Aldus overeengekomen op 2 april 2014 en getekend in vijfvoud op .. juni 2014 te Rotterdam,

VT Personnel Services BV	Nautilus International	CNV Vakmensen
C.J.A. Groenewold	M.T.J.J. van den Broek	T.T.S. Orie
Directeur	Hoofdbestuurder	Bestuurder

VT

Loontabel 2014-2017

Functie		Garantie Loon	Onregelmatig-heidstoeslag 24%	Overwerk toeslag 6%	zaterdag-zondag toeslag 19%	Totaal		12 mnd	vakantiegeld	Bruto-loon
Gezagvoerder	A	3.000	720	180	570	4.470		53.640	4.291	57.931
	B	2.900	696	174	551	4.321		51.852	4.148	56.000
	C	2.800	672	168	532	4.172		50.064	4.005	54.069
	D	2.700	648	162	513	4.023		48.276	3.862	52.138
	E	2.600	624	156	494	3.874		46.488	3.719	50.207
	F	2.500	600	150	475	3.725		44.700	3.576	48.276
	G	2.400	576	144	456	3.576		42.912	3.433	46.345
	H	2.300	552	138	437	3.427		41.124	3.290	44.414
Schipper	A	2.600	624	156	494	3.874		46.488	3.719	50.207
	B	2.500	600	150	475	3.725		44.700	3.576	48.276
	C	2.425	582	146	461	3.613		43.359	3.469	46.828
	D	2.275	546	137	432	3.390		40.677	3.254	43.931
	E	2.200	528	132	418	3.278		39.336	3.147	42.483
Stuurman	A	2.250	540	135	428	3.353		40.230	3.218	43.448
	B	2.100	504	126	399	3.129		37.548	3.004	40.552
	C	2.020	485	121	384	3.010		36.118	2.889	39.007
Matroos	A	1.950	468	117	371	2.906		34.866	2.789	37.655
	B	1.800	432	108	342	2.682		32.184	2.575	34.759
	C	1.637	393	98	311	2.439		29.268	2.341	31.610
	D	1.528	367	92	290	2.276		27.317	2.185	29.502
	E	1.310	314	79	249	1.951		23.415	1.873	25.288
	F	1.091	262	65	207	1.626		19.512	1.561	21.073
				0						
Leerlingmatroos	A	1.613	387	97	306	2.403		28.839	2.307	31.146
	B	1.372	329	82	261	2.044		24.527	1.962	26.489
	C	1.170	281	70	222	1.743		20.917	1.673	22.590
	D	1.011	243	61	192	1.506		18.077	1.446	19.523
	E	863	207	52	164	1.286		15.437	1.235	16.671
	F	749	180	45	142	1.116		13.396	1.072	14.468
	G	650	156	39	123	968		11.614	929	12.544
	H	567	136	34	108	845		10.143	811	10.955