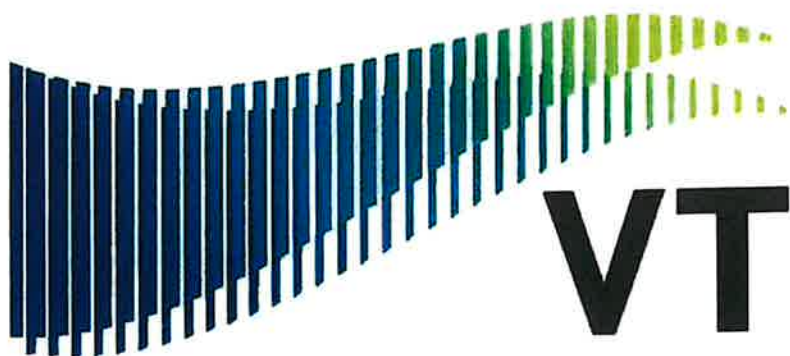
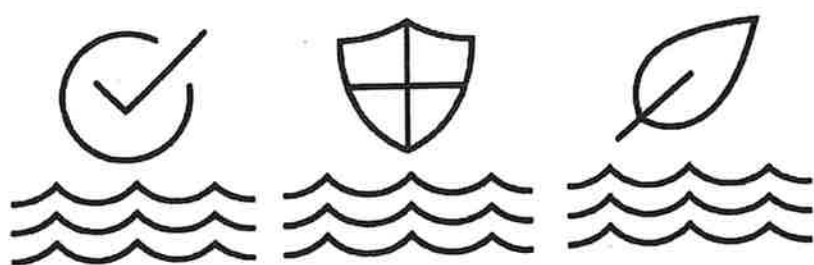




COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VT Personnel Services B.V.
2025 - 2027



Collectieve Arbeidsovereenkomst

CAO voor VT Personnel Services B.V.
Looptijd: 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027

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 al gezamenlijk, anderzijds**

**verklaren met elkaar te sluiten een Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 januari
2025 tot en met 31 december 2027.**

**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 medewerkers die een dienstverband zijn aangegaan met werkgever. Vakbonden
verplichten zich alle wettelijke toepassingen voortvloeiend uit het aangaan van een cao na te komen.**

**De cao is van toepassing op alle werknemers in dienst van de werkgever die voltijdig in dienst zijn.
Een ieder die er voor kiest deeltijd te werken geldt de cao naar rato.**



Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

1.1 In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

- A. Werkgever:
De in Nederland gevestigde vennootschap met beperkte aansprakelijkheid VT Personnel Services B.V.,
- B. Medewerker:
 - 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 binnenvaart, waaronder mede begrepen.
 - de leerling die in dienst is van de werkgever in het kader van een opleiding.
- 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.
- F. Aflosdag:
Aflosdag is op dinsdag, voor individuele medewerkers kan hier incidenteel in overleg van worden afgeweken. Voor het structureel wijzigen van de aflosdag zal overleg met partijen plaatsvinden.

Artikel 2 Werkingssfeer

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

Artikel 3 Pensioen

- 3.1. 3.1 De pensioenovereenkomst van Partijen, zoals vastgelegd in het advies van de adviseur op 12 april 2024, wordt uitgevoerd door de verzekeraar Allianz.
- 3.2. Werkgever en medewerkers conformeren zich aan de afspraken welke gemaakt worden door de vakbonden met de overkoepelde werkgeversvereniging inzake Stichting CAO Binnenscheepvaart.

Artikel 4 Geschillen

- 4.1. Gedurende de looptijd van deze cao geldt dat partijen bij een tussen hen gelegen geschil, verband houdend met de uitleg of de toepassing van de cao, geen staking of uitsluiting zullen toepassen. Zij zullen een tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hadden geprobeerd een oplossing te vinden.

Artikel 5 Duur en opzegging van de cao

- 5.1. De cao is aangegaan voor een periode van drie jaar, van 1-1-2025 tot en met 31-12-2027.
- 5.2. Opzegging van de cao door één der partijen dient uiterlijk drie maanden voor het einde van deze periode te geschieden.
- 5.3. Indien geen opzegging heeft plaatsgevonden wordt de cao geacht stilzwijgend voor één jaar te zijn verlengd.
- 5.4. Indien zich een dusdanige wijziging van algemeen-economisch 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

- 6.1. De werkgever draagt, behoudens wettelijk geldende verplichtingen, zorg voor goede arbeidsomstandigheden en zal daarbij de belangen van de medewerker 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.
- 6.2. Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker is de werkgever verplicht zich, conform de geldende wetgeving, in te spannen om de medewerker (rekening houdend met diens beperkingen) zijn werk te laten hervatten.
- 6.3. De werkgever is verplicht de medewerker op de hoogte te stellen van de geldende arbeidsvoorwaarden alsmede van wijzigingen daarvan.
- 6.4. De werkgever draagt er zoveel mogelijk zorg voor dat de medewerker, die direct aansluitend op zijn dagelijkse arbeidstijd moet reizen, daartoe niet zelf een motorvoertuig hoeft te besturen.

Artikel 7 Verplichtingen van de Medewerker

- 7.1. De medewerker 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 medewerker alle geldende voorschriften en verstrekte afwijzingen in acht te nemen. Tevens zal de medewerker de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermijding van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf of van anderen, zowel in e vrije tijd als gedurende de werkzaamheden, één en ander zoals een goede medewerker betaamt.
- 7.2. De medewerker is verplicht arbeidsongeschiktheid direct te melden aan de werkgever. De medewerker is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.
- 7.3. Re-integratiebeding
- A. De medewerker 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 de werkgever conform de bij werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen;
- B. De medewerker die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en voldoet aan het bepaalde in lid 1 van dit artikel dient:
- o Gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van werkgever;
 - o Aan werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Wet verbetering Poortwachter dient te vertrekken.
 - o Mee te werken aan een namens werkgever aangeboden re-intergratietraject of proefplaatsing;
 - o 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 medewerker arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering, WIA- of WGA-uitkering ontvangt. Is de medewerker volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij de medewerker binnen 4 weken na herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.
- D. Indien de medewerker het in lid 1 of lid 2 van dit artikel bepaalde niet naleeft, riskeert de medewerker een loonstop of loonopschorting.
- E. De loonstop of loonopschorting zoals genoemd in lid 4 van dit artikel kan slechts van kracht gaan wanneer er een schriftelijke waarschuwing aangetekend toegestuurd is naar de medewerker.
- 7.4. 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 medewerker wordt geacht bekend te zijn met deze regelingen. De meest recente versie is op eerste verzoek beschikbaar.

Artikel 8 Risico-inventarisatie en -evaluatie

- 8.1 De werkgever kan voor de op grond van de Arbeidsomstandighedenwet uit te voeren risico-inventarisatie en -evaluatie gebruik maken van de door partijen overeenkomen 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

- 9.1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan uitsluitend schriftelijk een wederzijdse proeftijd worden aangegaan volgens de daarover in de wet bepaalde termijnen.
- 9.2. Onverminderd het bepaalde in het 1^e 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

- 10.1. 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 het wettelijke termijn, bepaald 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;
 - op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst;
 - op de laatste dag van de bepaalde werkzaamheden genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 11 Nevenwerkzaamheden

- 11.1. Iedere medewerker die een nevenfunctie tegen betaling wenst te aanvaarden dient dit kenbaar te maken bij de afdeling HR. Indien de afdeling de nevenwerkzaamheden onveilig acht of de activiteiten conflicteert met de belangen van de organisatie mag de afdeling HR de nevenwerkzaamheden verbieden. De medewerker is zelf gehouden de fiscale consequenties te dragen uit hoofde van vergoedingen voor zijn/haar nevenfuncties.
- 11.2. Vrijwilligerswerk is toegestaan, mits dit geen schade toebrengt aan Werkgever, of conflicteert met haar belangen.
- 11.3. Overtreding van het bepaalde in het 1e lid en/of het 2 lid wordt beschouwd als een dringende reden tot ontslag in de zin van artikel 7:678 BW.
- 11.4. De medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden als bedoeld in het 1e lid en die daarvoor geen toestemming heeft van de werkgever heeft gedurende die arbeidsongeschiktheid geen aanspraak op bovenwettelijke doorbetalingen.

Arbeidstijd en Dienstrooster

Artikel 12 Arbeidstijd

- 12.1. 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 arbeidstijd wordt verricht in 26 volledige weken, in beginsel volgens een systeem van week op, week af. Hierbij geldt de verplichting dat de medewerker van aflosdag tot aflosdag aan boord verblijft. Aanvang en einde van de arbeidstijd en de schafttijd worden door de gezagvoerder aan boord bepaald.
- 12.2. Het werken in deeltijd is in beginsel mogelijk. Het werken in deeltijd wordt aan het einde van ieder kalenderjaar afgesproken tussen werkgever en medewerker door middel van een schriftelijke overeenkomst. Werkgever en medewerker kunnen in overleg een andere wijzigingsdatum overeenkomen.
- 12.3. In afwijking van het bepaalde in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer verricht de medewerker in elke periode van 52 achtereenvolgende weken ten hoogst gemiddeld 48 uren arbeid per week.
- 12.4. Medewerkers kunnen op verzoek van de afdeling HR extra dagen werken in de andere week dan hun eigen werkweek. Dit wordt beloont met een toeslag van 130%, dit kan in dagen of in geld worden toegekend.

Artikel 13 Feestdagen

- 13.1. In de maandelijkse beloning wordt de medewerker gecompenseerd mede voor onderstaande feestdagen door middel van een toeslag, voor zover deze niet vallen op een zaterdag of zondag. Op deze dagen geldt de zaterdag- en zondag toeslag.
- Nieuwjaarsdag
 - Tweede Paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - Tweede Pinksterdag
 - beide Kerstdagen
 - Koningsdag

Artikel 14 Vakantie

- 14.1. De wettelijke 25 vakantie dagen zijn verdisconteerd in het garantiemaandloon.
- 14.2. Medewerkers die 55 jaar en ouder zijn maken aanspraak op de navolgende aantallen extra vrije dagen.
- | | | |
|--------------------|---|-----------|
| ▪ 55 t/m 59 jaar | : | 1 dag |
| ▪ 60 jaar | : | 1.5 dagen |
| ▪ 61 jaar | : | 2 dagen |
| ▪ 63 jaar | : | 3 dagen |
| ▪ 64 jaar en ouder | : | 3,5 dagen |

De extra vrije dagen waar oudere medewerkers aanspraak op maken worden in overleg met de werkgever opgenomen. Medewerkers wie slechts een deel van het kalenderjaar in dienst zijn bij de werkgever hebben recht op een evenredig deel van de in het 1^e lid genoemde vrije dagen.

- 14.3. Medewerkers 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 mogelijk.

Artikel 15 Buitengewoon verlof

- 15.1. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg (WaZo) en artikel 7:628 BW heeft de medewerker in de navolgende gevallen recht op betaald verlof, mits hij dit in de onder genoemde gevallen tijdig aanvraagt met uitzondering van geval c en de gebeurtenis bijwoont:
- | | | |
|----|--|-----------------------------|
| A. | bij huwelijk van de medewerker | 2 dagen |
| | bij huwelijk van de kinderen, pleegkinderen, (schoon)ouders, (stief)broers, (stief)zusters, zwagers, schoonzusters | 1 dag |
| | bij ondertrouw van de medewerker | 1 dag |
| | bij geregistreerd partnerschap | 1 dag |
| B. | 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 |
| C. | voor het bijwonen van de begrafenis van een der (schoon)ouders | 2 dagen |
| | voor het bijwonen van de begrafenis van schoonzoon of schoondochter | 1 dag |
| | voor het bijwonen van de begrafenis van een kleinkind of grootouder | 1 dag |
| D. | bij 25- en 40- jarige echtviering van de medewerker | 1 dag |
| | bij 25-, 40-, 50- en 60- jarige echtviering van (schoon)ouders | 1 dag |
| E. | bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de medewerker | 1 dag |
| F. | bij vervulling van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting en voor het afleggen van een binnenvaart examen. | de werkelijk benodigde tijd |
- 15.2. Voor de toepassing van het bepaalde in het 1e lid worden ongehuwde medewerkers die duurzaam samenwonen gelijkgesteld met gehuwden in dien de samenwoning tenminste een jaar heeft geduurd en bij de werkgever bekend is.

Artikel 16 Functie en loon

- 16.1. Functies worden beloond volgens de bij deze cao gevoegde tabel met inachtneming van het wettelijke gestelde minimumloon.
- 16.2. De medewerker 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.

Artikel 17 Loonontwikkeling

- 17.1 Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen telkenmale per 1 januari van enig kalenderjaar de lonen van alle werknemers verhoogd worden met het stijgingspercentage van de consumentenprijsindex (CPI) voor een gemiddeld Nederlands huishouden over het voorgaande jaar, dat jaarlijks gepubliceerd wordt door het CBS. Dit kan nooit tot gevolg hebben dat de lonen verminderd worden.

- 17.2 Naast de genoemde CPI zoals genoemd in artikel 17.1 worden de lonen per 1 januari 2025 voor alle werknemers initieel (extra) verhoogd met 1%.

Artikel 18 Vakantietoeslag

- 18.1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar.
- 18.2. De medewerker ontvangt in de maand mei 8% vakantietoeslag over de periode genoemd in lid 1 over het brutosalaris.
- 18.3. Bij aanvang of beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen in lid 1 genoemde periode wordt de vakantietoeslag pro rata berekend en uitbetaald.

Artikel 19 Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

- 19.1. Bij arbeidsongeschiktheid wordt aan de medewerker gedurende de eerste twee jaar ziekte 85% van volledige loon uitbetaald met inachtneming van het wettelijke minimumloon.

Artikel 20 Tanktoeslag

- 20.1 Voor het werken in de tank wordt men geacht de regelgeving van het ADN, alsmede de voorschriften van de Arbowet 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

- 21.1. De werkgever stelt voor ieder schip een vervoersmiddel ter beschikking in de vorm van een Renault Traffic. De medewerkers wordt geacht hier zo veel mogelijk gebruik van te maken op de aflosdag. Indien er incidenteel gebruikt gemaakt dient te worden door een huurauto moet dit worden overlegd met de werkgever. Tevens bestaat de mogelijkheid om in overleg met de werkgever met eigen vervoer te reizen. De werkgever vergoed deze kosten, het tarief hiervan is gelijk aan het maximaal belastingvrij toegestane bedrag per kilometer (in 2025 is dit € 0,23). Indien de medewerker met openbaar vervoer reist kunnen deze kosten declareert worden door middel van een vervoersbewijs.
- 21.2. De menagevergoeding zal op 1 januari 2025 worden aangepast aan het fiscaal vrij te besteden normbedrag, zoals genoemd in het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst van dat jaar. De medewerker ontvangt per 1 januari 2025 per gewerkte dag €11,70 menagevergoeding bruto ter compensatie voor het levensonderhoud aan boord. Voor dit bedrag wordt er gedeeltelijk gebruik gemaakt van het bruto loon van de werknemer wat niet ten nadele komt van de werknemer.
- 21.3. De medewerker ontvangt verteerkosten wanneer hij meer dan 50 kilometer dient te reizen om op zijn afloslocatie aan te komen:
- | | |
|----------------------|-------|
| Tussen 50 en 250 km | €5,09 |
| Tussen 250 en 500 km | €7,14 |
| Meer dan 500 km | €8,62 |
- 21.4. Indien de medewerker 250 kilometer moet reizen (eenmalige reis) ontvangt de werknemer 2 bruto uurlonen. Bij iedere 100 kilometer komen hier 2 reizen bij. Dit geldt alleen op afgaande dagen.



Artikel 22 Jubilea

- 22.1. 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 aangemerkt wordt deze vergoeding belastingvrij uitgekeerd.
- 22.2. 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 23 Eindejaarsgratificatie

- 23.1. Iedere medewerker met een full time dienstverband op basis van 26 werkweken heeft recht op 7 dagen aan eindejaarsgratificatie. De medewerker kan schriftelijk kenbaar maken of hij deze in geld of in dagen wilt ontvangen. De hoogte van de eindejaarsuitkering in geld is per medewerker berekend op basis van het dagloon. Voor de medewerkers die deeltijd werken wordt dit pro rata berekend. Medewerkers die voortijdig uit dienst gaan hebben met hun eindafrekening geen recht op de eindejaarsgratificatie.

Artikel 24 Scholing, bijdrage vakbonden en vakbondscontributie

- 24.1. Ten behoeve van scholing en vorming zal een jaarlijkse bijdrage van €19.52 per medewerker aan vakbonden worden voldaan.
- 24.2. Werkgever heeft de verplichting om zich in te spannen om op de schepen minimaal 5 leerlingen t.b.v. hun opleiding te plaatsen.
- 24.3. Mits de fiscale wet- en regelgeving het toestaat kan de werkgever de door de medewerker betaalde jaarlijkse vakbondscontributie fiscaal verreken via het brutoloon. De medewerker die van deze faciliteit gebruikt wenst te maken dient voor het einde van het kalenderjaar het door de betreffende vakbond ontvangsbewijs af te geven aan de werkgever.

Artikel 25 Personeelshandboek

- 25.1. In overleg met de ondernemingsraad zal het Personeelshandboek waarin onder andere de navolgende onderwerpen worden afgesproken daar waar nodig worden aangepast.
- Werkkleding
 - Arbodienst
 - Functioneren en beoordelingen
 - Verzekeringen
 - Studieovereenkomsten
 - Opleidingen

Artikel 26 Overlegclausule

- 26.1. In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhouding in Nederland en/of wijziging in de loon en prijspolitiek van de regering zijn zowel partij ter ene zijde als partij ter ander zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzingen 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 de fiscale wetgeving of de sociale zekerheidswetgeving, maar in het bijzonder van de wet op de loonbelasting of van de medewerkersverzekeringen 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 georganiseerd bedrijfsleven wijzingen wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregel of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen en om één en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

- 25.2 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

- 27.1. Wanneer de medewerker 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 één kalendermaand overleg voeren.

Artikel 28 Aanvullende afspraken

- 28.1 Gedurende de looptijd zullen de partijen onderzoeken of en hoe er bij VT invulling gegeven kan worden aan levensfasebewust personeelsbeleid (of duurzame inzetbaarheid) zodat medewerkers zo goed en gezond mogelijk de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.
- 28.2 De werkgever faciliteert de administratie die het mogelijk maakt om voor de medewerkers in dienst bij de VT de door de overheid ingezette verkorting van de duurt van de WW te repareren. De premie hiervoor moet worden betaald, komt voor rekening van de medewerkers.
- 28.3 Jaarlijks dient de medewerker zijn dienstboekje bij het SAB geldig te stempelen. Wanneer de medewerker er tijdig zorg voordraagt dat de geldigheidsduur niet wordt onderbroken zal VT de kosten hiervan voor haar rekening nemen. De medewerker kan dit middels een declaratie indienen.
- 28.4 De afdeling HR voorziet haar personeelsplanning zo veel als mogelijk van vaste ploegen voor ieder. Rekening houdend met verlof en verzuim.

Artikel 29 Vervallen eerdere afspraken

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

**De onderstaande partijen gaat akkoord met de bovenbeschreven collectieve arbeidsovereenkomst
voor een periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027.**

Namens CNV

Namens Nautilus

Namens Verenigde Tankrederij (VT Personnel Services BV)

