

NAUTISCHE CAO

1 januari 2022 t/m 31 december 2023



SWETS
COLLEGE

LBV.

cnv
Vakbond

NAUTILUS

Preambule

De ondergetekenden, te weten;

de besloten vennootschap: Swets ODV Maritiem B.V., statutair gevestigd te Zwijndrecht, gevestigd aan Merwedeweg 1 te (3336 LG) Zwijndrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M. Swets (directeur);

en

de werknemersorganisatie: CNV Vakmensen statutair gevestigd en kantoorhoudende aan Tiberdreef 4 te (3561 GG) Utrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P. Fortuin (voorzitter) en de heer A. Baselmans (bestuurder);

de werknemersorganisatie: Landelijke Belangen Vereniging statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer G. IJzermans (voorzitter) en de heer M. Stavinga (secretaris);

de werknemersorganisatie: Nautilus International statutair gevestigd en kantoorhoudende aan Pegasusweg 200 te (3087 KX) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer C.R. Ramdas (hoofdbestuurder);

ieder als partij ter andere zijde,

1. overwegende, dat het ondernemingsbeleid er in het bijzonder op gericht zal zijn de continuïteit en de bestaanszekerheid van de onderneming(en) te bevorderen alsmede de werkgelegenheid veilig te stellen;
2. overwegende, dat de werkzaamheden van deze onderneming(en) zich kenmerken door het leveren van flexibel nautisch personeel met inbegrip van de daaruit voortvloeiende reeks van aanverwante werkzaamheden;
3. overwegende, dat CAO-partijen het wenselijk achten een CAO op maat te realiseren;

Sociale partijen hebben voor 2023 aanvullende afspraken gemaakt over het openbreken van de cao 2022 – 2023. Voor 2023 zijn de lonen verhoogd met 4% i.p.v. 3% en zijn de reiskosten verhoogd naar € 0,23 netto per km. Tevens is er een extra aanpassing gedaan aan het Loongebouw Bediening en overheidsvaartuigen. De afspraken zijn vastgelegd in artikel 16 en de bijlagen 1, 7 en 8.

zijn de volgende overeenkomst aangegaan:

Zwijndrecht, maart 2023 2022

M. Swets
Swets ODV Maritiem BV

P. Fortuin
CNV Vakmensen

A. Baselmans
CNV Vakmensen

G. IJzermans
Landelijke Belangen Vereniging

M. Stavinga
Landelijke Belangen Vereniging

C.R. Ramdas
Nautilus International

INHOUDSOPGAVE

Preambule	2
INHOUDSOPGAVE.....	3
Artikel 1 ALGEMENE DEFINITIES	5
Artikel 2 DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO.....	6
Artikel 3 WIJZIGING VAN DE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD	6
Artikel 4 RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN	6
Artikel 5 FUSIES & REORGANISATIES	6
Artikel 6 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	6
Artikel 7 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	6
Artikel 8 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	7
Artikel 9 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	7
Artikel 10 BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST	8
Artikel 11 WEGVALLEN WERK.....	9
Artikel 12 ONWERKBAAR WEER	9
Artikel 13 RECHTSPOSITIE BIJ OPVOLGEND WERKGEVERSCAP	9
Artikel 14 ARBEIDS- & RUSTTIJDEN	10
Artikel 15 WERKNEMERS MET AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD EN OUDER	10
Artikel 16 FUNCTIECATEGORIE & LOON	10
Artikel 17 JEUGDLONEN.....	10
Artikel 18 LOONSTROOK.....	11
Artikel 19 TOESLAGEN & VERGOEDINGEN	11
Artikel 20 VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG	11
Artikel 21 DOORWERKVERGOEDING	11
Artikel 22 MAALTIJDVERGOEDING BIJ DOORWERKEN	11
Artikel 23 BUITENGEWOON VERLOF	12
Artikel 24 KORTDUREND ZORGVERLOF	12
Artikel 25 LANGDUREND ZORGVERLOF	12
ARTIKEL 26 CALAMITEITENVERLOF	13
Artikel 27 ZWANGERSCHAPS- & BEVALLINGS- PARTNER- & GEBOORTEVERLOF	13
Artikel 28 OUDERSCHAPSVERLOF	13
Artikel 29 ADOPTIEVERLOF	13

Artikel 30	ONBETAALD VERLOF	14
Artikel 31	ORGANISATIEVERLOF	14
Artikel 32	ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN & FEESTDAGENTOESLAG	14
Artikel 33	SCHOLING	15
Artikel 34	MELDING EN UITKERING BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL	16
Artikel 35	JUBILEUMUITKERING	16
Artikel 36	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	16
Artikel 37	VERGOEDING CONTRIBUTIE VAKVERENIGINGEN	16
Artikel 38	PENSIOEN	16
Artikel 39	OVERGANGSREGELING	17
Artikel 40	PERSONEELSVERZEKERINGEN	17
Artikel 41	FLEXIBILITEIT EN BESCHIKBAARHEID	17
BIJLAGE 1	LOONGEBOUW	19
BIJLAGE 2	UITZONDERINGEN ARBEIDSTIJDENWET	22
BIJLAGE 3	MOTIVERING KETENREGELING	25
BIJLAGE 4	TOELICHTING CONTRACTEN & MIN/MEERUREN, BESCHIKBAARHEID EN VERLOF	26
BIJLAGE 5	ONWERKBAAR WEER	29
BIJLAGE 6	AFSPRAKEN CAO WERKGEVER EN VAKBONDEN	31

Artikel 1 ALGEMENE DEFINITIES

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) is van toepassing op Swets ODV Maritiem B.V. en haar werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. In deze CAO wordt onder "**werkgever**" verstaan: Swets ODV Maritiem B.V.
3. In deze CAO wordt onder "**werknemer**" verstaan: ieder natuurlijk persoon die voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever als bedoeld in het tweede lid van dit artikel.
4. Van een "**oproepovereenkomst**" is sprake indien de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:
 - a. ten hoogste een maand; of
 - b. ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid; of
 - c. de werknemer geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.
5. In deze CAO wordt onder "opdrachtgever" verstaan: iedere natuurlijke- of rechtspersoon die zich door tussenkomst van de werkgever, als bedoeld in het tweede lid van dit artikel, voorziet van werknemers of oproepkrachten.
6. In deze CAO wordt onder "**basisuurloon**" verstaan: het vaste bruto uurloon van de werknemer als genoemd in artikel 16 van deze CAO alsmede bijlage 1 van deze CAO.
7. In deze CAO wordt onder "**bedrijfsongeval**" verstaan: een aan de werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en ertoe heeft geleid dat de werknemer tijdens de werktijd de arbeid heeft gestaakt en niet meer heeft hervat, dan wel met de arbeid geen aanvang heeft gemaakt.
8. Waar in deze CAO gesproken wordt van de werknemer(s), wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers alsmede waarin deze CAO gesproken wordt over hem of hij wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.
9. **Minuren** zijn uren die ontstaan doordat werknemer op enig moment minder uren werkt dan de uren die zijn overeengekomen. Als er meer uren dan de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur wordt gewerkt is er sprake van meeruren. De **referteperiode** voor de berekening van min- en meeruren is 52 weken en loopt van begin periode 12 tot en met periode 11 van het daaropvolgende jaar. Indien de werknemer in dienst is getreden in periode 9 tot en met 11 dan wordt referteperiode verlengd tot en met periode 11 van het daaropvolgende kalenderjaar. De regeling van de min- en meeruren is nader uitgewerkt in Bijlage 4.
10. Werkgever heeft objecten waarin zij alleen werkzaamheden verricht gedurende een specifieke periode per jaar (maximaal 9 maanden). Dit betreft objecten die enkel in de zomerperiode bediend worden of waarvoor de klant alleen in deze periode diensten afneemt. De medewerker die op deze objecten werkzaam is, verricht **seizoensarbeid**.
11. Van een **gemiddelde uren contract** is sprake wanneer de omvang van het contract is vastgelegd als een aantal uren per tijdseenheid (duur van contract of kalenderjaar) en vertaald is in een gemiddeld aantal uren per week (garantie op basis jaarurennorm). De werknemer ontvangt loon op basis van de gewerkte uren. Eventuele minuren kunnen achteraf verrekend worden.
12. Van een **transport uren contract** is sprake wanneer de omvang van het contract is vastgelegd als een aantal uren per tijdseenheid (duur van contract of kalenderjaar) en vertaald is in een gemiddeld aantal uren per week (garantie op basis jaarurennorm). De werknemer ontvangt elke periode een minimaal loon op basis van de overeengekomen contracturen, ook wanneer deze uren nog niet gewerkt zijn. Eventuele minuren kunnen achteraf verrekend worden.
13. **Passend werk** is allereerst werk dat zo dicht mogelijk ligt bij het opleidings- en ervaringsniveau van de werknemer. Dit zorgt er voor dat het verschil in loon van het nieuwe en oude werk zo klein mogelijk blijft. De werkgever heeft geen vaste werkplek, om die reden kan het zijn dat een passende werkplek vraagt dat de werknemer verder reist. De richtlijnen van het UWV worden aangehouden ten aanzien van reizen om te beoordelen of de werkplek dan passend is.

Artikel 2 DUUR, VERLENGING EN BEÏNDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van twee jaren dat aanvangt op 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.
2. Deze CAO kan door contracterende partijen tegen het einde van de looptijd worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. De opzegging dient schriftelijk te geschieden door middel van een aangetekend schrijven of een deurwaardersexploot.
3. Indien de periode waarover deze CAO is afgesloten is beëindigd en deze CAO niet is opgezegd zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel, wordt deze geacht stilzwijgend ongewijzigd te zijn verlengd voor maximaal één jaar.

Artikel 3 WIJZIGING VAN DE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD

Partijen zijn overeengekomen dat indien tijdens de looptijd van deze CAO sprake is van een wet- en/of beleidswijziging, of andersoortige situatie welke een wijziging van de CAO rechtvaardigt, zoals, doch niet limitatief, bedrijfseconomische omstandigheden aan de zijde van de werkgever, partijen met elkaar in overleg zullen treden om afspraken te maken welke onderdeel worden van deze CAO en/of onderdelen van de CAO te wijzigen of verwijderen.

Artikel 4 RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN

De partij die in geval van fusie, overname, verkoop of faillissement te maken krijgt met een rechtsopvolger, heeft de verplichting om diens rechten en verplichtingen uit hoofde van deze CAO op diens rechtsopvolger te laten overgaan.

Artikel 5 FUSIES & REORGANISATIES

1. Met inachtneming van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2015 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever ongeacht het aantal betrokken werknemers, bij voorgenomen fusies, bedrijfsovernames en reorganisaties, partijen tijdig informeren en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Partijen dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.
3. In overleg met partijen dient (dienen) regeling(en) te worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers moet garanderen.

Artikel 6 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich er toe met werknemer geen andere voorwaarden of arbeids-overeenkomsten aan te zullen gaan dan als bedoeld in onderhavige CAO. Afwijkingen in voor werknemer positieve zin zijn wel toegestaan.
2. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geheimhouding in acht nemen van al hetgeen hem omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter weet of redelijkerwijze kan vermoeden.
3. De werkgever is verplicht een exemplaar van de CAO aan de werknemer te verstrekken.

Artikel 7 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer zou behoren te doen en na te laten. Daaronder valt in ieder geval het zich houden aan de bij de werkgever geldende bedrijfsreglementen en voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor zorg dragen als een goed werknemer.
3. Nevenfuncties behoeven de goedkeuring van de werkgever. De goedkeuring kan door de werkgever slechts worden geweigerd als er sprake is van strijdigheid met de wettelijke voorschriften op het gebied van rust- en arbeidstijden en/of strijdigheid met de belangen van de werkgever, zulks naar het oordeel van werkgever.
4. De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot absolute geheimhouding van alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming, die het belang van de werkgever zouden kunnen schaden.

5. De werknemer is, indien de functie hierom vraagt, verplicht een verklaring van goed gedrag te overhandigen. De werknemer dient deze verklaring zo spoedig mogelijk, in ieder geval voor aanvang van de werkzaamheden, aan te vragen bij de daartoe bevoegde instantie. Indien een werknemer deze verklaring binnen twee maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst niet kan overleggen, wordt aangenomen dat er geen aanspraak bestaat op een verklaring van goed gedrag en is de werkgever gerechtigd de arbeidsovereenkomst direct te beëindigen.
6. De werknemer is gehouden om integer te werk te gaan. Integriteit is bij de uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk. Werkgever hecht belang aan integriteit en heeft de afspraken hieromtrent nader beschreven in het handboek.
Integer werken betekent ook dat partijen zich houden aan de normen en waarden, welke gebruikelijk zijn in het maatschappelijk verkeer.
7. Het is de werknemer verboden om zaken en/of bescheiden weg te nemen, welke niet aan hem toebehoren. Diefstal en fraude worden niet getolereerd en kunnen leiden tot een onmiddellijke beëindiging van het dienstverband.
8. De werknemer is verplicht aan de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis te geven van een gebrek, schade, of verlies van enig bedrijfsmiddel of materiaal van de werkgever of de opdrachtgever, onder vermelding van de omstandigheden waardoor het gebrek, de schade of het verlies is ontstaan en/of de omstandigheden waaronder het gebrek, de schade of het verlies door de werknemer is geconstateerd

Artikel 8 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) onverkort van toepassing.
2. De werkgever dient er zorg voor te dragen, dat ten behoeve van haar werknemers bij de locaties waar tewerkstelling plaatsvindt, alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en het welzijn.
3. Er dient de nodige informatie en voorlichting gegeven te worden aan direct belanghebbenden over de aard van het werk, welke mogelijkerwijs de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in gevaar brengen. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de daarbij behorende bedrijfsinstructies op te volgen.

Artikel 9 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke, mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst/supplement, waarin ten minste wordt opgenomen:
 - a. Naam en adres van de werkgever en de werknemer;
 - b. De plaats(en) waar arbeid wordt verricht;
 - c. De functie van de werknemer en/of de aard van de arbeid;
 - d. De functie-indeling en salarisschaal;
 - e. De datum van indiensttreding;
 - f. De proeftijd;
 - g. De duur van de overeenkomst;
 - h. De in acht te nemen opzegtermijnen;
 - i. Het salaris en de wijze en het moment van uitbetaling;
 - j. Arbeidsduur per dag of per week of per maand/periode;
 - k. De aanspraak op vakantiedagen.
 - l. Het al dan niet beschikbaar zijn van een pensioenvoorziening waaraan de werknemer kan deelnemen.
2. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is, alsmede conform deze CAO te zullen handelen.
3. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**
Het begin en het einde van het dienstverband zijn in de arbeidsovereenkomst vastgelegd. Het dienstverband eindigt van rechtswege en derhalve zonder dat opzegging vereist is op het moment dat de overeengekomen tijd verstreken is.
4. **KETENREGELING**
De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering maakt het noodzakelijk dat partijen voor de medewerker die seizoensarbeid verricht de mogelijkheid tot het sluiten van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op de hiernavolgende omschreven wijze verruimen

In overeenstemming met artikel 7:668a lid 5 BW kunnen in afwijking van artikel 7: 668a lid 1 BW tot maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met tussenpozen van minder dan zes maanden elkaar opvolgen tot een maximale duur van 36 maanden alvorens van rechtswege sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien tussen opvolgende arbeidsovereenkomsten sprake is van een onderbreking van langer dan drie maanden, dan wordt de keten onderbroken en geldt een na voornoemde tussenpoos gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als de eerste in een eventuele nieuwe keten.

5. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEN TIJD
Alleen de begindatum van het dienstverband staat vast. Voor beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

6. PROEFTIJD

7. a. Een proeftijd geldt conform de wettelijke bepalingen.

b. Proeftijd contracten.

Contract 6 maanden of korter	Geen proeftijd
Contract langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar	1 maand proeftijd
Contract langer dan 2 jaar	2 maanden proeftijd

- c. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden.
d. Bij opvolgende arbeidsovereenkomsten kan geen proeftijd worden opgenomen, tenzij de functie of de vereiste vaardigheden anders zijn.

8. OPZEGTERMIJN

- a. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt zowel voor de werkgever als de werknemer een opzegtermijn van twee maanden.
b. Voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt zowel voor de werkgever als de werknemer een opzegtermijn van drie maanden.
c. Indien de arbeidsovereenkomst of een keten van arbeidsovereenkomsten minder dan één volledig dienstjaar heeft voortgeduurd, geldt een opzegtermijn van één maand.
d. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.

Artikel 10 BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

1. In de volgende gevallen wordt de arbeidsovereenkomst, geacht te zijn beëindigd:
- Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, krachtens artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek en gedurende de proeftijd;
 - Bij het overlijden van de werknemer;
 - Door duidelijke schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 9 lid 8 van deze CAO;
 - Door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 9 lid 8 van deze CAO;
 - Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij beschikking van de kantonrechter;
 - Door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, op de eerste dag nadat men de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat daartoe opzegging is vereist.
2. Opzegging van het dienstverband door de werknemer geschiedt met inachtneming van de opzegtermijn, zoals bedoeld in artikel 9 lid 8 van deze CAO.
3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever desgevraagd aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. De werkgever is vrij om de bewoording te kiezen en er mogen geen onwaarheden in staan.

Het getuigschrift vermeldt:

- De aard van de werkzaamheden en de (gemiddelde) arbeidsduur per week;
- De datum van indienst- en uitdiensttreding;
- Hoe de werknemer zijn/haar werk geeft gedaan (bv. goed/naar behoren enz.);
- Wijze van beëindiging van het dienstverband (bv. einde contract, opzegging door de werknemer of waarom de werkgever het dienstverband heeft beëindigd).

4. Bij beëindiging van het dienstverband zullen eventueel te veel of te weinig genoten vakantiedagen worden verrekend. Het opnemen van vakantiedagen tijdens de opzeggingstermijn is gelijk aan de normale situatie. Dit houdt in dat opname uitsluitend mogelijk is na goedkeuring door de werkgever.
5. De aanzegtermijn van arbeidsovereenkomsten die 6 maanden of langer hebben bestaan, bedraagt 1 maand.

Artikel 11 WEGVALLEN WERK

1. Indien gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd het werk wegvalt, is de werkgever verplicht passend en vervangend werk te zoeken en aan te bieden aan de werknemer. De werknemer is gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst verplicht passend en vervangend werk te aanvaarden.
2. Onder passend en vervangend werk wordt verstaan: werk dat zich bevindt op hetzelfde niveau of ten hoogste één niveau lager dan de oude functie. Daarnaast dient de werkgever rekening te houden met de werkervaring, het opleidingsniveau en de fysieke geschiktheid van de werknemer, het oude arbeidspatroon en de reistijd tot de werkplek.
3. Indien geen vervangend werk aangeboden kan worden heeft de werkgever gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd een loondoorbetalingverplichting. De werknemer heeft recht op doorbetaling van het laatst verdiende basisuurloon, waarbij een referteperiode van 52 weken als grondslag dient.
4. Indien er passend en vervangend werk wordt aangeboden wordt het basisuurloon opnieuw bepaald. Indien het nieuwe basisuurloon hoger is dan, of gelijk is aan het oude basisuurloon, is het nieuwe basisuurloon direct van toepassing bij aanvang van de werkzaamheden. Indien het nieuwe basisuurloon lager is dan het oude basisuurloon zal het basisuurloon in een periode van drie loonperiodes, in drie evenredige stappen, afgebouwd worden naar het nieuwe basisuurloon.
5. De verplichting tot het zoeken en aanbieden van passend en vervangend werk en de loondoorbetalingverplichting vervalt, indien de werknemer niet langer voor werk beschikbaar is of aanbod tot passend en vervangend werk weigert.
6. Indien op enig moment blijkt dat er naar inzicht van de werkgever geen passend en vervangend werk aangeboden kan worden aan de werknemer kan de werkgever het UWV verzoeken om een ontslagvergunning. Het verzoek tot ontslagvergunning zal bij een arbeidsverleden van korter dan vijf jaar, pas ingediend kunnen worden indien de werkgever een herplaatsingsinspanning heeft geleverd van tenminste één maand. Bij een arbeidsverleden van vijf tot tien jaar dient er een herplaatsingsinspanning geweest te zijn van tenminste drie maanden, en bij een arbeidsverleden van meer dan tien jaar een herplaatsingsinspanning van tenminste vier maanden.
7. Indien de werkgever de ontslagvergunning heeft verkregen van het UWV, kan er rechtsgeldig opgezegd worden, met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

Artikel 12 ONWERKBAAR WEER

1. Indien er sprake is van onwerkbaar weer bij vorst en/of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden, is de werkgever niet gehouden aan de loondoorbetalingverplichting. De werknemer zal gedurende de onwerkbare periode aangemeld worden bij het UWV afdeling WW Weer/WTV.
2. In bijlage 5 van deze CAO is een andere omschrijving opgenomen ten aanzien van de definitie van onwerkbaar weer in het kader van deze CAO en de invloed hierop ten aanzien van de verloning.
3. Indien er geen gebruik gemaakt kan worden van de wettelijke voorziening, dan is artikel 7:628 lid 1 BW onverkort van toepassing.
4. In aanvulling op de uitkering van het UWV, vult werkgever 30% aan.
5. Werkgever informeert vakbonden indien onwerkbaar weer langer duurt dan 2 dagen.

Artikel 13 RECHTSPOSITIE BIJ OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP

1. In overeenstemming met artikel 7:668a lid 6 geldt in afwijking van artikel 7: 668a lid 1 BW de ketenregeling niet bij opvolgend werkgeverschap.
2. In aanvulling op dit artikel zijn de overige voorwaarden opgenomen in artikel 39 van deze CAO.

Artikel 14 ARBEIDS- & RUSTTIJDEN

1. De wettelijk toegestane arbeidstijd volgens de overlegregeling uit de arbeidstijdenwet geldt evenzeer voor de werknemer en wordt niet overschreden.
2. In overleg met de werkgever, is het de werknemer toegestaan af te wijken van de bij het project geldende werktijden. Zulks kan bij aanvang van de arbeidsovereenkomst worden overeengekomen.
3. De Arbeidstijdenwet kent bijzondere situaties waarvoor afwijkende regels gelden. Deze afwijkende regels, zoals bedoeld in bijlage van deze CAO, gelden voor de werknemer.

Artikel 15 WERKNEMERS MET AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD EN OUDER

1. Werkgever heeft het doel om een optimale arbeidsdeelname van de groep medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken te bevorderen. Daarnaast wensen partijen uitvoering te geven aan de behoefte om werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken te blijven binden.
 - a. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, op de eerste dag nadat men de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat daartoe opzegging is vereist.
 - b. Aansluitend kunnen partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst overeenkomen, waarbij in de zin van de ketenregeling het aantal contracten en de opgebouwde arbeidsduur opnieuw worden geteld.
 - c. Indien werkgever en werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst overeenkomen, is werkgever verplicht hetzelfde basisuurloon aan te bieden voor dezelfde functie.
2. Werkgever wil tegelijkertijd voorkomen dat door de inzet van werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd verdringing van jongere werknemers plaatsvindt. Werkgever zal hier met het bepalen van de arbeidsomvang en/of contractduur rekening mee houden.
3. Voor werknemers die na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst aangaan met werkgever, geldt:
 - a. Voor de vaststelling van het aantal contracten of de maximale periode tellen uitsluitend de arbeidsovereenkomsten mee die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
 - b. De totale duur van de arbeidsrelatie bedraagt maximaal 48 maanden en/of maximaal 6 aansluitende arbeidsovereenkomsten.
 - c. De opzegtermijn bedraagt bij opzegging 1 maand.
 - d. Ingeval van ziekte of arbeidsongeschiktheid, bedraagt de loondoorbetaling maximaal een periode van 13 weken.
 - e. Werkgever is geen transitievergoeding of aanzegvergoeding verschuldigd bij beëindiging van het dienstverband.

Artikel 16 FUNCTIECATEGORIE & LOON

1. De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten arbeid ingedeeld in het loongebouw en functie zoals bedoeld in bijlage 1 van deze CAO.
2. Partijen evalueren eenmaal per jaar de loontabellen en kunnen dan indien noodzakelijk een nieuwe loonafpraak overeenkomen.
3. Bij voldoende functioneren krijgt werknemer 1 trede stijging in het loongebouw, totdat de maximale trede van een schaal is bereikt.
4. De loonschalen worden vanaf de 1e loonperiode van 2022 aangepast met 3%, vanaf de 1e loonperiode van 2023 worden de schalen aangepast met 4%.
5. Medewerkers die bovenschallig zijn in 2022 en/of 2023, ontvangen over hun loon een aanpassing van 1,5% vanaf de 1e periode 2022 en 2% vanaf de 1e periode 2023 tot minimaal het bedrag van de schaal/trede van hun persoonlijke inschaling.

Artikel 17 JEUGDLONEN

Voor werknemers van 21 jaar en jonger gelden de volgende percentages van het voor de werknemer geldende uurloon, conform inschaling in het loongebouw.

- | | |
|-----------|-------------------------------|
| ▪ 21 jaar | 85 procent van het uurloon; |
| ▪ 20 jaar | 70 procent van het uurloon; |
| ▪ 19 jaar | 55 procent van het uurloon; |
| ▪ 18 jaar | 47,5 procent van het uurloon; |
| ▪ 17 jaar | 39,5 procent van het uurloon; |

Jeugdlonen zijn niet van toepassing op werknemers van 21 jaar en jonger die de opleiding Nautische Functies 1, 2 of 3 dan wel relevante modules Nautische Leerlijnen hebben behaald zoals deze in het loongebouw zijn beschreven.

Artikel 18 LOONSTROOK

1. Vierwekelijks wordt aan de werknemer een loonstrook verstrekt. Werkgever verstuurt de loonstrook, alsook de jaaropgave, op het door werknemer opgegeven e-mailadres.
2. De loonstrook behoort ten minste de volgende bestandsdelen te bevatten: de feitelijke brutobeloning; suppleties en onkostenvergoedingen, reserveringen en inhoudingen, óf in percentages óf in euro's; de per periode netto uitbetaalde en cumulatieve bedragen.

Artikel 19 TOESLAGEN & VERGOEDINGEN

1. De toeslagen en vergoedingen worden per functie en per project vastgesteld door werkgever in een (aanvullend) supplement.
2. De reiskostenvergoeding wordt per project vastgesteld door de werkgever op basis van de postcode van het woonadres en de postcode van de werkplek, volgens de meest optimale route.

Artikel 20 VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG

1. De werknemer heeft recht op 29 vakantiedagen op basis van een fulltime dienstverband van 40 uur per week. In de lustrumjaren ontvangt de werknemer een extra vakantiedag ter compensatie van Bevrijdingsdag.
2. Deze vakantiedagen worden per loonperiode omgezet in een geldelijke beloning die als reservering op de loonstrook van de werknemer wordt vermeld. De hoogte van de geldelijke beloning is gebaseerd op het basisuurloon vermenigvuldigd met het aantal gewerkte uren van de werknemer over een periode van 4 weken exclusief de toeslagen, vergoedingen en vakantiebijslag, rekening houdend met de wettelijk minimale vakantiedagen. De werknemer kan aan de werkgever verzoeken vakantie op te nemen en de reservering voor die vakantie te laten uitbetalen.
3. Voor de werknemer is het recht op feestdagen opgenomen in de vakantiedagen, als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.
4. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent van het basisuurloon, vermeerderd met de genoten onregelmatigheidstoeslagen. De uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats na de loonbetaling van de maand mei, periode vijf of week 22 van elk jaar en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaatsvindt met de betaling van het aantal gewerkte uren. Voor de berekening van de vakantiebijslag loopt het jaar van 1 juni tot en met 31 mei.
5. De verjaringstermijn (en vervaltermijn) voor zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantiedagen is 5 jaar.

Artikel 21 DOORWERKVERGOEDING

De werkgever kan van de werknemer verlangen dat hij langer op de werkplek aanwezig blijft als een calamiteit dit noodzakelijk maakt. Er is sprake van calamiteiten als de werknemer langer dan een half uur extra moet werken aansluitend op de dienst. Werknemer hoort tijdens de dienst van de werkgever of er zwaarwegende omstandigheden zijn welke doorwerken noodzakelijk maken. Naast het gebruikelijke uurloon en onregelmatigheidsvergoeding ontvangt werknemer de hierna genoemde aanvullende vergoeding:

- De 1^e twee uren: brutovergoeding van 50% van basisuurloon vermenigvuldigd met de doorwerktijd.
- Alle uren daarna: brutovergoeding van 100% van basisuurloon vermenigvuldigd met de doorwerktijd.

Artikel 22 MAALTIJDVERGOEDING BIJ DOORWERKEN

1. Wanneer er sprake is van calamiteiten en het dienstbelang niet toelaat dat de werknemer zijn maaltijd op de hiervoor bestemde tijd en op de voor hem gebruikelijke plaats nuttigt, heeft de werknemer aanspraak op vergoeding van de werkelijk gemaakte maaltijdkosten, tenzij door de werkgever een maaltijd is verstrekt.
2. De maaltijdvergoeding bij calamiteiten, conform het eerste lid van dit artikel, bedraagt € 5,-- netto per dag, indien werknemer geen bewijs van betaling kan overleggen;
3. Indien de kosten voor een maaltijd hoger zijn dan de in lid 2 aangegeven maximale vergoeding, kan de hogere vergoeding uitsluitend worden toegekend wanneer een bewijs van betaling wordt overlegd, tot een maximum van € 9,50 netto per dag.

Artikel 23 BUITENGEWOON VERLOF

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de geregistreerde partner, alsmede de levenspartner en de relatiepartner. Onder de levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden door middel van een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister. Onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwde persoon met wie de alleenstaand ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.
2. Het verlof dient daar waar mogelijk buiten het rooster te worden opgenomen. Het rooster kan zodanig worden aangepast dat het verlof buiten de gebruikelijke werktijd plaatsvindt. Indien aanpassing van het rooster niet mogelijk is, wordt in de volgende gevallen verlof met behoud van loon verleend.

KORT VERZUIM NAAR REDELIJKHEID TE BEPALEN TIJDSDUUR:

- a. bij het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de werkgever;
- b. bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever;
MET EEN MAXIMUM VAN 1 DAG PER JAAR:
- c. bij ondertrouw van de werknemer;
- d. bij het huwelijk van één van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers, zwagers of (schoon)zusters;
- e. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief-)ouders, schoon- en grootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;
- f. bij het overlijden van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters;
- g. bij een 25- en 40-jarig dienstverband;
- h. bij verhuizing van de werknemer;
MET EEN MAXIMUM VAN 2 DAGEN PER JAAR:
- i. bij het huwelijk van de werknemer;
- j. bij het aangaan van geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- k. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders;
MET EEN MAXIMUM VAN 4 DAGEN PER JAAR:
- l. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), één van de kinderen of één van de pleeg- stief- en kleinkinderen;
- m. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders, ingeval voor de begrafenis of crematie volledig zorg wordt gedragen.

Artikel 24 KORTDUREND ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft recht op kortdurend betaald zorgverlof wanneer er noodzakelijke verzorging gewenst is, die niet door een ander verleend kan worden.
2. Werknemer vraagt het verlof schriftelijk aan bij werkgever met de aanvangsdatum, omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof.
3. De werkgever volgt ten aanzien van het kortdurend zorgverlof de wettelijke regels.

Artikel 25 LANGDUREND ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft recht op langdurig onbetaald zorgverlof wanneer er noodzakelijke verzorging gewenst is, die niet door een ander verleend kan worden.
2. Werknemer vraagt het verlof schriftelijk aan bij werkgever met de aanvangsdatum, omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof.
3. Werkgever kan een verzoek om langdurend zorgverlof weigeren indien (aantoonbare) zwaarwegende bedrijfsbelangen.
4. De werkgever volgt ten aanzien van het langdurend zorgverlof de wettelijke regels.

ARTIKEL 26 CALAMITEITENVERLOF

1. De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof met behoud van basisuurloon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
2. Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:
 - a. Een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer zoals een ongeluk van de partner of een gesprongen waterleiding thuis.
 - b. Een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. Uitvoering van het actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - d. Noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg.
3. Bij spoedeisende zaken zal de werkgever in overleg met de werknemer naar een snelle oplossing zoeken, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een nog meer duurzame oplossing.
4. De werkgever volgt ten aanzien van het calamiteitenverlof de wettelijke regels.

Artikel 27 ZWANGERSCHAPS- & BEVALLINGS- PARTNER- & GEBOORTEVERLOF

1. De zwangere werknemer heeft recht op betaald zwangerschap- en bevallingsverlof. De werkgever vraagt hiertoe uiterlijk twee weken voor de ingangsdatum van het verlof een uitkering aan bij het UWV.
2. De zwangere werknemer levert een verklaring van de verloskundige aan bij werkgever zo snel als mogelijk, maar in ieder geval uiterlijk 3 weken voor de start van het verlof.
3. De werkgever volgt ten aanzien van het zwangerschap – en bevallingsverlof de wettelijke regels.
4. De partner van de bevallen medewerker heeft recht op partner verlof (betaald en op te nemen binnen 4 weken na de geboorte) en aanvullend geboorteverlof (deels betaald).
5. De werkgever volgt ten aanzien van het partner – en geboorteverlof de wettelijke regels.

Artikel 28 OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer heeft, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer ouderschapsverlof van ten hoogste 26 keer het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsuren per week. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
 2. De werknemer kan uitsluitend met instemming van de werkgever het verlof verdelen over een kortere of langere periode.
 3. De werknemer dient minimaal drie maanden van tevoren het verlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk één maand vóór de aanvangsdatum van het verlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
 4. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, indien deze aanvraag afwijkt van de wettelijke regeling zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, op grond van schriftelijk geformuleerde, gemotiveerde en gewichtige redenen.
 5. Tijdens het verlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.
1. De werknemer met kinderen jonger dan 8 jaar heeft recht op deels betaald en deels onbetaald ouderschapsverlof.
 2. Werknemer vraagt het verlof schriftelijk aan bij werkgever met de aanvangsdatum, omvang, de wijze van opnemingen en de vermoedelijke duur van het verlof.
 3. Werkgever kan een verzoek om ouderschapsverlof zorgverlof weigeren indien (aantonbare) zwaarwegende bedrijfsbelangen.
 4. De werkgever volgt ten aanzien van het ouderschapsverlof de wettelijke regels.

Artikel 29 ADOPTIEVERLOF

1. De werknemer heeft recht op maximaal 6 weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan 4 weken vóór de datum van adoptie. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het verlof eenmaal.
2. De werknemer dient uiterlijk drie weken van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.

3. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.
 4. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.
 5. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen.
1. De werknemer heeft bij adoptie van een kind, recht op betaald adoptieverlof. De werkgever vraagt hiertoe uiterlijk twee weken voor de ingangsdatum van het verlof een uitkering aan bij het UWV.
 2. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.
 3. Werknemer vraagt uiterlijk drie weken van tevoren het verlof schriftelijk aan bij werkgever met de aanvangsdatum, omvang, de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur van het verlof.
 4. De werkgever volgt ten aanzien van het adoptieverlof de wettelijke regels.

Artikel 30 ONBETAALD VERLOF

Het verlenen van onbetaald verlof is mogelijk met inachtneming van de volgende voorwaarden.

1. De werkgever behoudt de vrijheid de aanvraag voor het onbetaald verlof al dan niet te honoreren.
2. De financiële en verzekeringstechnische (pensioenopbouw, sociale verzekeringen, subsidies, etc.) gevolgen van het onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
3. Tijdens het onbetaald verlof worden geen vakantiedagen, pensioenpremie of andere emolumenten opgebouwd.
4. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een ter zake afgesloten arbeidsovereenkomst. In overleg en na toestemming van werkgever kan hiervan worden afgeweken.
5. De werkgever volgt ten aanzien van het onbetaald verlof de wettelijke regels.

Artikel 31 ORGANISATIEVERLOF

1. Aan de werknemer die ambassadeur / kaderlid is van LBV, CNV Vakmensen of Nautilus, zal organisatie verlof worden gegeven met behoud van basisuurloon voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen.
2. Een ambassadeur / kaderlid is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met de werknemersorganisatie over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is een ambassadeur / kaderlid binnen de onderneming het aanspreekpunt voor de werknemers en de werknemersorganisatie.
3. Per ambassadeur / kaderlid kunnen, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, maximaal drie dagen organisatieverlof per kalenderjaar worden opgenomen.
4. Ambassadeurs / Kaderleden die in aanmerking komen voor organisatieverlof worden door de werknemersorganisatie aan het adres van de werkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Voor elke vakbondsvergadering dient de ambassadeur / het kaderlid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
5. Voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen heeft de werknemer die geen ambassadeur / kaderlid is, maar "gewoon lid" is van de werknemersorganisatie, waarmee deze CAO is overeengekomen en indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op verlof met behoud van basisloon gedurende maximaal twee halve dagen per kalenderjaar.
6. Voor elke vakbondsvergadering dient de werknemer een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

Artikel 32 ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN & FEESTDAGENTOESLAG

1. Tot algemeen erkende feestdagen worden gerekend:

	2022	2023
Nieuwjaarsdag	1 januari	1 januari
1 ^e Paasdag	17 april	8 april
2 ^e Paasdag	18 april	9 april
Koningsdag	27 april	27 april
Hemelvaartsdag	26 mei	18 mei

1 ^e Pinksterdag	5 juni mei	28 mei
2 ^e Pinksterdag	6 juni	29 mei
1 ^e Kerstdag	25 december	25 december
2 ^e Kerstdag	26 december	26 december
*Nationale bevrijdingsdag eens per 5 jaar (2020, 2025, etc.)		

Artikel 33 SCHOLING

- De werknemer kan in de gelegenheid worden gesteld interne en externe trainingen / cursussen te volgen. Deze opleiding kan ofwel op verzoek van de werkgever ofwel op verzoek van de werknemer worden gevolgd. De opleidingskosten voor de medewerkers worden jaarlijks gebudgetteerd. Minimaal 1,25% van de loonsom wordt hiervoor aangewend. In specifieke gevallen zullen opleidingskosten jaarlijks direct worden vrijgemaakt.
- De werkgever vergoedt 100 procent van de opleidingskosten rechtstreeks aan de opleidingsinstelling. Het examengeld wordt maximaal twee keer vergoed.
- Tussen partijen wordt overeengekomen dat de werknemer de genoemde opleiding(en) met goed gevolg dient af te ronden. Afwijken van de studieduur is slechts mogelijk in overleg met en na akkoord van werkgever.
- Indien de werknemer niet binnen de gestelde termijn de cursus met goed gevolg afrondt of indien de werknemer de cursus voortijdig beëindigt, zal de studieovereenkomst tussen partijen worden beëindigd. De werknemer dient deze cursus volledig aan de werkgever terug te betalen. Werkgever zal ingeval van overmacht van werknemer, naar redelijkheid en billijkheid een passende oplossing zoeken, waarbij werkgever kan besluiten tot kwijtschelding van (een deel) de studiekosten.
- Kosten als gevolg van tijdsbesteding en niet nader genoemde zaken zijn voor rekening van werknemer. Reiskosten worden vergoed op basis van de werkelijke kilometers of op basis van openbaar vervoer klasse 2.
- De werknemer verleent toestemming aan het opleidingsinstituut om aan werkgever inzage te geven in de voortgang van de opleiding.
- Indien de werknemer de studie met succes beëindigt, neemt de terugbetalings-verplichting van de werknemer af, naarmate onderstaande periode is verstreken:
 - Tot 12 maanden geen afname studieschuld,
 - Vanaf de 13^e maandmaanden bedraagt de studieschuld 75% van de opleidingskosten,
 - Vanaf 13^e t/m 36^e maand neemt de studieschuld 1/24 deel per maand af.
- De kosten en vervolgcosten voor de werknemer die een EHBO-cursus volgt, dan wel een cursus bedrijfshulpverleners volgt, dan wel in het bezit is van een geldig EHBO-diploma, komen voor rekening van de werkgever. De noodzaak hiervoor wordt aan de hand van relevante wetgeving bepaald door de werkgever.
- De cursustijd van de herhalingscursus BHV, omgaan met agressie, waterongevallen en van de IVS (Next)-training wordt 100% vergoed. De cursustijd van de basiscursus BHV, omgaan met agressie en waterongevallen wordt voor 50% vergoed.
- Persoonlijk ontwikkelingsbudget (POB). Iedere medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft de beschikking over een persoonlijk opleidings- of ontwikkelingsbudget van € 250,- gedurende de looptijd van deze CAO. De werkgever stimuleert de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers door middelen van een afspraak met Good Habitz. De kosten hiervan komen voor 100% ten laste van het POB. Het budget kan op basis van de persoonlijke keuze van de medewerker worden ingezet ten behoeve van arbeidsmarktrelevante studies en opleidingen of ten behoeve van loopbaanoriëntatie of -ontwikkeling. Hiervoor gelden de navolgende regels:
 - Werkgever dient vooraf over de keuze geïnformeerd te worden en toetst op de criteria.
 - Deelname is in eigen tijd en reis- en accommodatiekosten zijn voor eigen rekening. De studiekosten worden uitsluitend vergoed na declaratie van de werkelijk gemaakte kosten. De medewerker kan zijn persoonlijk budget maximaal 4 jaar opsparen. Na het 4^e jaar zal het persoonlijk budget pas weer worden aangevuld als er een betaalde scholing is gevolgd. Het persoonlijk opleidingsbudget kan niet uitgekeerd worden in geld. Het is geen loon.
 - Bij uitdiensttreding kan door de medewerker geen aanspraak worden gemaakt op het gespaarde budget. Bij uitdiensttreding hoeven uitgekeerde bedragen t.b.v. een studie door de vertrekkende medewerker niet te worden terugbetaald. Dit geldt echter niet voor een eventueel betaald voorschot. Dit dient volledig te worden terugbetaald.

Artikel 34 MELDING EN UITKERING BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL

1. De werknemer, die door arbeidsongeschiktheid, vanwege ziekte of ongeval, niet in staat is zijn werk te verrichten, dient zich voor wat betreft de melding aan de werkgever, te houden aan de binnen de onderneming geldende regels van de werkgever die in overleg met de Arbodienst zijn opgesteld.
2. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval niet in staat is zijn werk te verrichten, is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole welke krachtens de sociale verzekeringswetten (inclusief Arbodienst en Arbeidsomstandighedenwet) en enig bedrijfsreglement worden bepaald en/of uitgeoefend.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer, gedurende het eerste ziektejaar vanaf de eerste ziekmelding recht op 100 procent loondoorbetaling van het basisuurloon vermenigvuldigd met het aantal verloonde uren van de werknemer over een periode van 4 weken, inclusief onregelmatigheidstoeslag, berekend op basis van een referte periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste ziektedag.
4. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer, gedurende het tweede ziektejaar recht op 70 procent loondoorbetaling van het basisuurloon vermenigvuldigd met het aantal gewerkte uren van de werknemer over een periode van 4 weken, inclusief onregelmatigheidstoeslag, berekend op basis van een referte periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste ziektedag.
5. Er is sprake van een nieuwe ziekmelding indien er tussen de eerste ziekmelding en de tweede ziekmelding een periode is gelegen van - meer dan 28 dagen..
6. Indien de werknemer niet voldoet of meewerkt aan de voor hem geldende verplichtingen en eisen bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werkgever het recht de uitkering te verlagen tot 70 procent van het bruto basisuurloon vermenigvuldigd met het aantal gewerkte uren van de werknemer over een periode van 4 weken, op te schorten ofwel stop te zetten.

Artikel 35 JUBILEUMUITKERING

1. De werkgever zal aan de werknemer bij een respectievelijk 12½-, 25- 40- dan wel 50-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken.
2. Deze uitkering bedraagt:

▪ Bij een 12½-jarig dienstverband	kwart bruto basis periodesalaris;
▪ Bij een 25-jarig dienstverband	één bruto basis periodesalaris;
▪ Bij een 40-jarig dienstverband	twee bruto basis periodesalarissen;
▪ Bij een 50-jarig dienstverband	drie bruto basis periodesalarissen.

Artikel 36 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nabestaanden een pro rato uitkering ineens verstrekt ter hoogte van drie bruto periodesalarissen.
2. Uitkeringen ter zake van overlijden aan de nabestaanden krachtens arbeidsongeschiktheid of de AAW/WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.
3. Bij overlijden van de werknemer ten gevolge van een bedrijfsongeval wordt aan de nabestaanden een pro rato uitkering ineens verstrekt van 2 keer het jaarloon (basisuurloon vermenigvuldigd met de uren vermeld in de arbeidsovereenkomst).

Artikel 37 VERGOEDING CONTRIBUTIE VAKVERENIGINGEN

Partijen vinden het belangrijk om een lidmaatschap bij een vakbond te stimuleren. Werkgever wil medewerkers tegemoetkomen in de kosten voor vakbondscontributie. Vakbondsleden kunnen van deze faciliteit gebruik maken. De medewerker dient uiterlijk op 30 november van het kalenderjaar schriftelijk opgave te doen aan de werkgever van de werkelijke kosten van het lidmaatschap middels een bij vakverenigingen aan te vragen verklaring omtrent de betaalde contributie. Werkgever betaalt in totaliteit 100% van de jaarlijkse contributie voor leden van de vakverenigingen mits fiscaal toegestaan.

Artikel 38 PENSIOEN

1. De werknemer neemt deel aan de bij de werkgever geldende pensioenregeling.
2. De voorwaarden tot deelneming zijn vastgelegd in een pensioenreglement, welke ter inzage ligt ten kantore van de werkgever.
3. De pensioenregeling is inhoudelijk beschreven in de startbrief welke bij indiensttreding aan werknemer ter hand wordt gesteld.

Artikel 39 OVERGANGSREGELING

1. Indien sprake is van een werknemer die krachtens een arbeidsovereenkomst dezelfde werkzaamheden heeft verricht op dezelfde werkplek, maar voor een andere werkgever, kan sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. Onder geen omstandigheid is sprake van opvolgend werkgeverschap als de onderbreking tussen de twee arbeidsovereenkomsten langer dan drie maanden is geweest.
2. Bij opvolgend werkgeverschap zijn partijen middels deze CAO overeengekomen dat in afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW eventuele arbeidsovereenkomsten bij de oude werkgever slechts beperkt voor de ketenregeling van artikel 7:668a BW bij de opvolgende werkgever meetellen, namelijk met een maximum van 2 arbeidsovereenkomsten en voor geen langere duur dan in totaal 12 maanden.
3. Bij de indiensttreding van de werknemer bij de opvolgend werkgever, zal de opvolgend werkgever de rechtspositie van de werknemer vaststellen en dit overeenkomstig in de arbeidsovereenkomst vermelden.
4. Indien sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de voorgaande werkgever en de werknemer gaat dezelfde werkzaamheden op dezelfde plek verrichten voor een opvolgend werkgever, dan geldt de arbeidsovereenkomst als overeengekomen voor onbepaalde tijd. Dit geldt niet wanneer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de oude werkgever middels een ontbinding of rechtsgeldige opzegging is geëindigd.

Artikel 40 PERSONEELSVZERKERINGEN

1. Werkgever heeft ter dekking van ongevallen van haar werknemers een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.
2. Werkgever heeft ter dekking van aanspraak op vergoeding van schade veroorzaakt door haar werknemers een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten.
3. Werkgever heeft ter dekking van schade gedurende de werkzaamheden met motorvoertuigen een WEGAM-verzekering afgesloten.
4. Werkgever heeft een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten, waaraan de werknemer deel kan nemen.

Artikel 41 FLEXIBILITEIT EN BESCHIKBAARHEID

1. De aard van de dienstverlening brengt met zich mee dat het werkaanbod pieken en dalen kent. Daarnaast wordt veel van het werk pas op het laatste moment aan bekend gemaakt door opdrachtgevers. Flexibiliteit is een belangrijk onderscheidend kenmerk. Voor oproepkrachten is de toegestane periode waarin de werkgever wijzigingen mag doorvoeren tot 24 uur voorafgaand aan de start van de dienst.
2. Een werknemer is in de gelegenheid om voorafgaand aan het roosteren door de afdeling Planning een vrije dag aan te vragen of niet-beschikbaarheid door te geven. Wanneer een werknemer door de Planning is ingedeeld op een dag(deel) dat de werknemer beschikbaar is, kan hij deze dienst, uitgezonderd een noodgeval, niet meer weigeren.
3. Als een werknemer een ingedeelde dienst weigert uit te voeren, volgt een waarschuwing en zal de urenverplichting van werkgever voor de contractperiode teruggebracht worden met het aantal uren van de ingeleverde dienst.
4. Wanneer vanuit operationeel belang van werkgever een dienst ingetrokken, dan wel omgezet moet worden, zal – bij financieel nadeel voor de werknemer – gezocht worden naar compensatie in de vorm van een vervangende dienst.
5. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan werkgever om vrijstelling verzoeken tot het verrichten van nachtdiensten. In geval van dwingende bedrijfseconomische redenen en/of calamiteiten, kan werkgever een dergelijk verzoek weigeren. Een ingewilligd verzoek kan in geval van calamiteiten, voor de duur van de calamiteit, worden ingetrokken.
6. Werkgever sluit voor een aantal regelingen aan bij de wettelijke afspraken. Indien er gedurende de looptijd wijzigingen zijn in wetgeving met betrekking tot deze regelingen, dan wordt de CAO hierop aangepast.
7. Gedurende de looptijd van deze CAO worden de opleidingen voor nautische functies gewijzigd. Aangezien de inschaling van medewerkers nu gebeurt op basis van de huidige opleidingen, zal dit als gevolg hiervan aangepast dienen te worden. Werkgever zal hier een voorstel toe doen richting vakbonden wanneer de details omtrent de nieuwe opleidingen gereed zijn.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

LOONGEBOUW

ALGEMEEN

Het loongebouw is in samenwerking en overleg met de ondernemingsraad en vakbonden tot stand gekomen. Werknemers worden ingedeeld conform meetbare criteria in loonschalen. De basis voor inschaling zijn relevante diploma's en certificaten.

1. Elke functie valt in een categorie van het loongebouw: Bediening & Overheidsvaartuigen, Veren, Nautisch Beheer en Haven. Een werknemer kan in meerdere categorieën worden ingedeeld.
2. Een nieuwe werknemer wordt persoonlijk ingeschaald op trede 0 van de schaal.
3. Een werknemer kan in verschillende schalen passen. De schaal met de hoogste waarde op trede 0 wordt de persoonlijke inschaling.
4. Doorgroei vindt plaats op basis van een afgeronde relevante opleiding.
5. Na scholing gaat de verhoging van de schaal in op de 1^e maandag na ontvangst van de diploma's / certificaten van de complete opleiding. Inschaling in de nieuwe schaal is op trede 0, waarbij het uitgangspunt is dat het nieuwe uurloon minimaal de waarde heeft van 2 extra treden in de oude schaal.
6. Werknemer gaat jaarlijks een trede vooruit op basis van het aantal gewerkte uren in voorgaand jaar. Bij 900 of meer uren 1 trede per jaar, tot 899 uren 1 trede per 2 jaar.
7. Bij onvoldoende functioneren van werknemer kan werkgever besluiten de tredeverhoging te bevrozen. Onvoldoende functioneren moet worden vastgelegd en besproken met werknemer.
8. Indien een werknemer binnen dezelfde categorie op een lager ingeschaald object werkt, ontvangt hij het loon van de lagere schaal met dezelfde trede als de persoonlijke inschaling van die betreffende categorie. Indien er een verschil zit in het loon op het object en de persoonlijke inschaling, dan is het loon op het object tenminste 95% van de persoonlijke inschaling.
9. Werknemers die werkzaam zijn in havens conform certificaten Nautische leerlijnen of Nautische functies zijn ingeschaald in het loongebouw categorie 1 Bediening en overheidsvaartuigen.
10. Het is mogelijk dat de werknemer gaat werken in een functie die niet in deze CAO is weergegeven. Hiervoor geldt een individuele inschaling.

FUNCTIEBENAMING

1. Onderstaande functies geven de indeling weer in de verschillende categorieën.
2. Een werknemer kan meerdere functies uitvoeren en kan in meerdere categorieën zijn ingedeeld.

Functienaam	Loongebouw categorie
Brugwachter	1
Sluismeester	1
Havenbeambte	4*
Brug-/sluiswachter	1
Sluiswachter	1
Operator	1
(Assistent-) Havenmeester	4*
Centralist	1
Steward	2
Veerpontschipper	2
Pontwachter	2
Matroos	2
Schipper Nautisch Beheer	3
Havendienstmedewerker	4*
Kaartverkoper	2
Scheepvaartbegeleider	3
(Assistent-) Gezagvoerder overheidsvaartuigen	1

1 = Bediening en overheidsvaartuigen

2 = Veren

3 = Nautisch Beheer

4 = Haven

* = werknemers die conform NLL of NF certificaten werken, zijn ingeschaald in categorie 1.

Categorie 1
Bediening en Overheidsvaartuigen

Schaal	1	2	3	Schaal	4	5	6	7
Trede	Geen papieren	Voor- opleiding	Basis- opleiding	Trede	Basis +	opleiding 1	opleiding 2	opleiding 3
0	€ 11,27	€ 11,88	€ 12,54	0	€ 13,33	€ 14,04	€ 15,25	€ 16,05
1	€ 11,34	€ 11,94	€ 12,62	1	€ 13,45	€ 14,22	€ 15,42	€ 16,21
2	€ 11,40	€ 12,01	€ 12,70	2	€ 13,56	€ 14,41	€ 15,59	€ 16,37
3	€ 11,46	€ 12,07	€ 12,75	3	€ 13,68	€ 14,60	€ 15,76	€ 16,53
4	€ 11,52	€ 12,13	€ 12,82	4	€ 13,80	€ 14,79	€ 15,93	€ 16,69
5	€ 11,59	€ 12,19	€ 12,89	5	€ 13,92	€ 14,98	€ 16,10	€ 16,86
6	€ 11,66	€ 12,25	€ 12,94	6	€ 14,04	€ 15,18	€ 16,28	€ 17,03
				7	€ 14,17	€ 15,37	€ 16,46	€ 17,19
				8	€ 14,29	€ 15,57	€ 16,64	€ 17,36
				9	€ 14,41	€ 15,78	€ 16,82	€ 17,54
				10	€ 14,54	€ 15,98	€ 17,00	€ 17,71
				11	€ 14,67	€ 16,19	€ 17,19	€ 17,89
				12	€ 14,80	€ 16,40	€ 17,38	€ 18,06
				13	€ 14,92	€ 16,62	€ 17,57	€ 18,24
				14	€ 15,05	€ 16,83	€ 17,76	€ 18,42
				15	€ 15,19	€ 17,05	€ 17,96	€ 18,60

Categorie 2
Veren

Schaal	1	2	3	4	5	6
Trede	Geen papieren	Matroos	Klein vaarbewijs	Groot vaarbewijs	Grootvaarbewijs en Radar	Snelle vaartuigen
0	€ 11,27	€ 11,47	€ 12,83	€ 14,03	€ 14,71	€ 15,50
1	€ 11,34	€ 11,53	€ 13,17	€ 14,40	€ 15,10	€ 15,90
2	€ 11,40	€ 11,65	€ 13,51	€ 14,79	€ 15,51	€ 16,33
3	€ 11,46	€ 11,73	€ 13,86	€ 15,18	€ 15,92	€ 16,76
4	€ 11,51	€ 11,79	€ 14,23	€ 15,58	€ 16,35	€ 17,22
5	€ 11,59	€ 11,88	€ 14,60	€ 16,00	€ 16,79	€ 17,68
6	€ 11,66	€ 11,97	€ 14,99	€ 16,42	€ 17,23	€ 18,16
7	€ 11,77	€ 12,08	€ 15,38	€ 16,86	€ 17,70	€ 18,64
8	€ 11,89	€ 12,20	€ 15,78	€ 17,31	€ 18,17	€ 19,14
9	€ 12,00	€ 12,33	€ 16,19	€ 17,76	€ 18,66	€ 19,66
10	€ 12,12	€ 12,45	€ 16,62	€ 18,23	€ 19,16	€ 20,18
11	€ -	€ 12,56	€ 17,06	€ 18,71	€ 19,68	€ 20,72
12	€ -	€ 12,70	€ 17,50	€ 19,21	€ 20,20	€ 21,28
13	€ -	€ 12,88	€ 17,96	€ 19,72	€ 20,74	€ 21,85
14	€ -	€ 13,05	€ 18,43	€ 20,24	€ 21,30	€ 22,43
15	€ -	€ 13,23	€ 18,92	€ 20,78	€ 21,87	€ 23,04

Categorie 3
Nautisch beheer

Schaal	1	2
Trede	Schipper	Scheep- vaart begeleider
0	€ 16,05	€ 23,02
1	€ 16,11	€ 23,14
2	€ 16,27	€ 23,30
3	€ 16,44	€ 23,48
4	€ 16,60	€ 23,64
5	€ 16,77	€ 23,83
6	€ 16,94	€ 24,01
7	€ 17,15	€ 24,25
8	€ 17,36	€ 24,49
9	€ 17,62	€ 24,73
10	€ 17,89	€ 24,99
11	€ 18,17	€ 25,23
12	€ 18,42	€ 25,48
13	€ 18,76	€ 25,79
14	€ 19,08	€ 26,12
15	€ 19,42	€ 26,46

Categorie 4
Haven

Schaal	1	2
Trede		
0	€ 12,55	€ 15,01
1	€ 12,62	€ 15,07
2	€ 12,72	€ 15,19
3	€ 12,80	€ 15,30
4	€ 12,89	€ 15,40
5	€ 12,96	€ 15,50
6	€ 13,03	€ 15,61
7	€ 13,17	€ 15,79
8	€ 13,29	€ 15,93
9	€ 13,41	€ 16,09
10	€ 13,54	€ 16,24
11	€ 13,65	€ 16,42
12	€ 13,78	€ 16,58
13	€ 13,94	€ 16,77
14	€ 14,12	€ 16,98
15	€ 14,27	€ 17,18

1. **Langer werken voorafgaand aan feestdagen:**
Indien langer werken voorafgaand aan feestdagen in verband met de voorbereiding op een feestdag noodzakelijk is, mag u in de periode van 7 dagen voorafgaande aan die feestdag 2 keer maximaal 14 uur werken (ook in de nacht). Onder een feestdag wordt in ieder geval verstaan: Nieuwjaarsdag, Pasen, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Pinksteren, 5 december en Kerstmis, maar ook andere feestdagen kunnen hiervoor in aanmerking komen.
2. **Langere nachtdienst in het weekend:**
Tussen vrijdag 18.00 uur en maandag 08.00 uur mogen 12-uurs nachtdiensten worden gedraaid om zodoende extra vrije zondagen te creëren. Gedurende deze diensten (maximaal 2) mag u maximaal 11 uur werken. Direct na een dergelijke nachtdienst hebt u minimaal 12 uur rust. Als u van deze regeling gebruik maakt moet u ten minste 26 zondagen per jaar vrij hebben.
3. **Langere nachtdienst buiten het weekend:**
Indien buiten het weekend de bezetting van het personeel door onvoorziene omstandigheden onder het minimum komt, of omdat het een feestdag betreft, mogen de overblijvende werknemers 12-uurs nachtdiensten draaien. Gedurende deze diensten mag maximaal 12 uur worden gewerkt. Dit mag maximaal 2 keer per 2 weken en 8 keer per 52 weken. Direct na een dergelijke nachtdienst hebt u minimaal 12 uur rust.
4. **Langer werken bij noodzakelijke werkzaamheden:**
Indien werkzaamheden niet uitgesteld kunnen worden mag er langer doorgewerkt worden. Hierbij moet voorop staan dat dit langer werken niet te voorkomen is. U mag dan 1 keer per 2 weken maximaal 14 uur werken (ook in de nacht).
5. **Kwartiertje extra voor overdracht van werkzaamheden:**
Voor het overdragen van werkzaamheden mag de werktijd met 15 minuten worden verlengd en de dagelijkse rusttijd met 15 minuten worden verkort. Bijvoorbeeld in het geval van ploegendiensten. Als door deze 15 minuten een dienst een nachtdienst wordt, telt deze niet mee voor het aantal nachtdiensten.
6. **Geconsigneerde pauze:**
Uw werkgever mag u in geval van onvoorziene omstandigheden tijdens uw pauze oproepen, als het soort werk dit noodzakelijk maakt. Het gaat hierbij om bereikbaarheid (bijvoorbeeld in de kantine). Hoewel u gedurende dit soort pauzes geconsigneerd bent, tellen deze pauzeperioden niet mee voor het aantal malen dat u oproepbaar mag zijn. Als u uw daadwerkelijke werkplek niet mag verlaten, dan tellen deze pauzeperioden mee als arbeidstijd.
7. **Afzien van pauze:**
Indien u door de aard van het werk uw werkplek niet kunt verlaten om pauze te nemen, is het mogelijk dat wordt afgezien van een pauze. Het gaat hierbij vaak om alleen werken, bijvoorbeeld als u brugwachter bent. In dat geval mag per periode van 16 weken maximaal gemiddeld 44 uur per week worden gewerkt. Als de afwijkende pauzeregeling op u van toepassing is en er wordt ook gebruikgemaakt van de regeling Langere nachtdienst in het weekend, dan mag u niet meer dan 10 uur per nachtdienst werken.

8. **Referteperiode verlengen naar 52 weken:**

Door onvoorziene omstandigheden of door de aard van het werk kan het werkaanbod sterk wisselen gedurende het jaar (bijvoorbeeld door seizoensgebonden werk). In dat geval mag de 16 weken waarover de gemiddelde arbeidstijd wordt berekend (de zogenoemde referteperiode) worden verlengd naar 52 weken. Ook mag de referteperiode verlengd worden als u uitsluitend of in hoofdzaak leiding geeft. Dit mag op twee manieren:

- In een periode van 52 weken mag u maximaal gemiddeld 48 uur per week werken.
- In geval van nachtdiensten: in een periode van 52 weken mag u maximaal gemiddeld 40 uur per week werken. Voor deze verlenging kan ook een overeenstemming op ondernemingsniveau volstaan.

9. **Rusttijden en rooster:**

De aard van het werk verhindert de mogelijkheid het rooster 28 dagen van tevoren aan de werknemer bekend te maken. De werkgever beperkt zich tot mededeling van de wekelijkse en zondagsrust. Uiterlijk vier dagen van tevoren krijgt de werknemer te horen op welke tijdstippen hij moet werken.

Met de inwerkingtreding van de tweede tranche van de Wet Werk en Zekerheid, hierna: 'de WWZ', en de opvolger Wet Arbeidsmarkt in Balans, hierna: 'de WAB', is de mogelijkheid tot het sluiten van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verder beperkt. Alhoewel werkgever het belang van werkzekerheid onderstreept, gaat hiermee een voor de branche essentieel stuk flexibiliteit verloren. De CAO-partijen zijn van mening dat dit verlies aan flexibiliteit de bedrijfsvoering en daarmee de toekomst van de branche en diens werkgelegenheid schaadt nu sprake is van sterk seizoensgebonden arbeid. Met name in de periode van april tot en met oktober zijn werknemers goed inzetbaar nu in die maanden de waterwegen beter begaanbaar zijn voor de commerciële vaart. Ook gelden die maanden als de drukste periode voor de pleziervaart. Buiten deze drukke periode om valt de hoeveelheid werk drastisch terug.

De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering maakt het noodzakelijk dat middels CAO gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid die de WAB biedt om het aantal contracten van drie naar zes en de tussenperiode tussen twee contracten van 6 maanden naar drie maanden. Meer in het bijzonder geldt dit voor de voor de medewerker die seizoensarbeid verricht zoals gedefinieerd in artikel 1 van deze CAO.

Indien partijen niet tot een wijziging van de nieuwe ketenregeling waren gekomen, maakt dat sprake zou zijn van een onwerkbaar rigide personeelsbestand waarbij werknemers zullen worden geschaad in hun doorgroeimogelijkheden en baan zekerheid. Bovendien zou zonder de verlenging van de ketenregeling de werkgever terughoudender moeten omgaan met het bijvoorbeeld aanbieden van kostbare opleidingstrajecten. Gelijktijdig met de verlenging van de ketenregeling volgt daarmee dat werkgever niet terughoudend zal omgaan met diens initiatieven en activiteiten tot het opleiden van personeel. Juist het opleiden van werknemers is en blijft voor werkgever van belang, alsmede het voor de onderneming behouden van deze goed opgeleide werknemers.

Naast het verlengen van de ketenregeling wensen partijen te benoemen dat werkgever blijft zorgdragen voor de doorstroom van intern opgeleid personeel naar contracten voor onbepaalde tijd. Meer concreet betekent dit dat werkgever toezegt te zullen blijven zorgdragen om, waar dat mogelijk is, personeel met contracten voor bepaalde tijd altijd voorrang te verlenen ten opzichte van externen indien een vacature met een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. In ieder geval zal 90% van de vacatures op deze manier worden ingevuld. Verder heeft werkgever het niet voor ogen om de verhouding van contracten voor bepaalde tijd ten opzichte van contracten voor onbepaalde tijd ten gevolge van de in deze CAO gemaakte afspraken ten nadele van de baan zekerheid van werknemers te wijzigen. Sterker nog, werkgever heeft er belang bij om de intern opgeleide werknemers voor de onderneming te behouden.

Partijen streven in deze openheid na. Werkgever zal gevraagd en ongevraagd de aan deze CAO verbonden vakbonden de doorstroom van werknemers met contracten voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd jaarlijks inzichtelijk maken (evaluatie moment).

BIJLAGE 4 TOELICHTING CONTRACTEN & MIN/MEERUREN, BESCHIKBAARHEID EN VERLOF

Werkgever hanteert in de praktijk voornamelijk, maar niet uitsluitend, twee type arbeidsovereenkomsten te weten het transportcontract en het gemiddelde contract. Beiden werken op basis van een gemiddeld aantal uren per week op basis van een jaarurennorm.

Beide contracten zijn gelijk ten aanzien van werkaanbod, wijze van inzet en urenverplichtingen over en weer. De inzet kent bij beide contracten ook pieken en dalen ten aanzien van werkaanbod.

Het transportcontract regelt hierin dat bij een lager werkaanbod, garantie gegeven wordt dat er een stabiel inkomen is want het loon wordt steeds gelijkmatig over het jaar betaald. In periodes van meerwerk wordt een "buffer" gevormd door extra uren te reserveren in de zogeheten transportpot.

Het gemiddelde contract betaalt de uren uit op het moment dat ze gemaakt worden en betaalt eventuele minuren achteraf uit.

Hoe werkt het reserveren en uitbetalen van de uren?

Wanneer werknemer in een loonperiode meer dan de overeengekomen uren werkt, dan worden deze uren gereserveerd in de transport pot d.w.z. dat deze uren niet 4-wekelijks worden uitbetaald, maar in het kader van tijd-voor-tijd regeling worden gereserveerd voor de perioden waarin als gevolg van het fluctuerend werkaanbod minder uren worden gewerkt dan de contracturen.

Deze pot is standaard 10% van het totaal aantal te werken uren per referteperiode. In overleg met de werknemer kan een ander percentage worden afgesproken. De referteperiode is 52 weken en loopt van begin periode 12 tot en met periode 11 van het daaropvolgende jaar. Het peilmoment is steeds de laatste dag van periode 11. Uitzondering geldt voor medewerkers in dienst vanaf periode 9, voor hen loopt éénmalig de referteperiode tot en met periode 11 van het daaropvolgende kalenderjaar.

Wanneer de transport pot vol is, dan worden alle meer gewerkte uren boven het maximum tegen 100% loon uitbetaald. Wordt er een periode minder gewerkt, dan worden de uren uit de transport pot gehaald om de uren aan te vullen tot aan de overeengekomen contracturen. De inleg en opname in c.q. uit de transport pot betreffen alleen reguliere uren tegen de persoonlijke inschaling. Bindingsuren, overwerktoeslagen of andere vergoedingen worden altijd uitbetaald.

Inzage in transport pot

De inhoud van de transport pot wordt weergegeven als een bedrag op de loonstrook onder de noemer TVT. De inleg en opname worden op de loonstrook weergegeven als een X aantal uur vermenigvuldigd met het persoonlijk uurloon.

Jaarlijkse uitbetaling transportpot

De opgebouwde reserveringen uit de transport pot kunnen jaarlijks op verzoek van de werknemer worden uitbetaald tegelijk met het loon over loonperiode 12. Het eindsaldo van loonperiode 11 vormt daarvoor de basis. De reserveringen (saldo plus uren) worden in ieder geval uitbetaald bij uitdiensttreding.

Minuren

Als er minder uren dan de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur wordt gewerkt kan er sprake zijn van minuren. Zoals opgenomen in artikel 1 lid 9 wordt hierbij gekeken naar een referteperiode. Wanneer na het verstrijken van de referteperiode sprake is van minuren, omdat werknemer niet in de gelegenheid is gesteld om de uren te werken, dan komen deze uren voor rekening en risico van werkgever en worden deze minuren kwijtgescholden.



Uitgangspunt is dat minuren zoveel mogelijk binnen de referteperiode worden ingehaald en werkgever werknemer hiertoe ook in de gelegenheid stelt. Rekening houdend met de arbeidstijdenwet. Werkgever verschaft elke periode van 4 weken een overzicht waaruit blijkt of werknemer meer of minder dan de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur heeft gewerkt. Het overzicht biedt basis voor overleg tussen werknemer en werkgever.

Bij de verrekening van minuren geldt het volgende:

- Minuren die zijn ontstaan omdat de werknemer niet in de gelegenheid is gesteld om de uren te werken, worden na de referteperiode kwijtgescholden.
- Gedurende arbeidsongeschiktheid ontstaan er geen minuren.
- Wanneer werknemer onvoldoende heeft gewerkt en hierdoor minuren zijn ontstaan waarvan de werkgever van kan aantonen dat deze in redelijkheid voor rekening van werknemer dienen te komen dan worden de minuren niet kwijtgescholden, maar worden op individueel niveau afspraken gemaakt over de wijze van verrekenen.

De invulling van "in redelijkheid voor rekening van werknemer dient te komen" is afhankelijk van de concrete situatie. Hiervoor geldt geen vastomlijnde definitie.

Ter verduidelijking noemen we een aantal voorbeelden, welke niet limitatief zijn en andere situaties waarin het ontstaan van de minuren in redelijkheid voor rekening van werknemer dient te komen, niet uitsluit.

De beoordeling van minuren zijn van toepassing voor zowel het gemiddelde als het transportcontract.

Onvoldoende beschikbaarheid:

Gezien de hoge mate van flexibiliteit in het werkaanbod en daarmee rooster voor werknemer, geeft werkgever de mogelijkheid om een verzoek te doen om specifieke dagen niet beschikbaar te zijn zonder daar direct verlof voor aan te hoeven vragen. Indien een werknemer een grote hoeveelheid dagen niet beschikbaar aanvraagt in relatie tot de overeengekomen arbeidsduur, kan de werkgever melden dat deze dagen kunnen leiden tot minuren die verrekend worden met werknemer. De beoordeling van minuren bij de referteperiode geeft hierin uitsluitel.

Of iemand onvoldoende beschikbaar is, varieert op basis van contracturen, maar ook in relatie tot het aanbod op de werkplek. Indien werknemer zich alleen beschikbaar houdt gedurende nachten, maar de klant heeft enkel dagdiensten, dan is de beschikbaarheid onvoldoende.

Werkgever meldt aan werknemer wanneer de beschikbaarheid onvoldoende is om de uren te kunnen garanderen.

Niet accepteren passend werk:

Werkgever biedt een urengarantie aan werknemer. Helaas kan het voorkomen dat het aanbod sterk fluctueert. Om aan de urengarantie te kunnen voldoen biedt werkgever in dat geval passend werk. Indien werknemer er voor kiest om dit passend werk niet aan te nemen, dan zijn die uren voor rekening en risico van werknemer.

Niet tijdig voldoen aan gestelde eisen:

Werknemer moet in sommige gevallen voldoen aan vooraf gestelde eisen om de functie uit te mogen voeren. Bijvoorbeeld een opleiding of aanleveren VOG. Indien het niet voldoen aan deze functie-eisen leidt tot het niet inzetbaar zijn bij de klant, terwijl medewerker voldoende tijd en mogelijkheid heeft gehad om te voldoen aan de eisen, ligt het risico bij werknemer en zal het saldo onvoldoende gewerkte uren

aangemerkt kunnen worden als minuren. Aanvullend zijn de afspraken bij wegvallen werk van toepassing en zal werkgever zich inzetten om passend werk te vinden en dient medewerker werk te aanvaarden.

Weggestuurd bij opdrachtgever wegens ongepast en/of onprofessioneel gedrag:

Indien werknemer zich onprofessioneel gedraagt, bijvoorbeeld door te laat komen, ongepaste uitingen, niet voldoen aan gestelde richtlijnen, etc. dan zijn deze uren die als gevolg daarvan niet gewerkt kunnen worden, voor rekening en risico van werknemer en worden aangemerkt als minuren.

Aanvullend zijn de afspraken bij wegvallen werk van toepassing en zal werkgever zich inzetten om passend werk te vinden en dient medewerker werk te aanvaarden.

Tussentijds uitdienst treden

Werkgever biedt een urengarantie aan de werknemer voor een bepaalde periode op basis van een jaarurennorm. Werknemer gaat hiermee akkoord. Werknemer heeft, in tegenstelling tot werkgever, het recht om tussentijds het contract op te zeggen. Als er op dit moment minuren zijn, dan ontnemt de werknemer de mogelijkheid om de minuren weer weg te werken. Het risico van deze minuren liggen niet bij werkgever en worden verrekend met de werknemer bij de eindafrekening.

Vakantieverlof

Werkgever en werknemer komen een gemiddeld aantal uren overeen per week voor een jaar dan wel de duur van het contract. Werknemer heeft daarnaast recht op verlof gedurende deze periode en mag deze inzetten naar eigen inzicht (met inachtneming van de regel omtrent aanvragen en opnemen van verlof). Werkgever moet er derhalve van uitgaan dat werknemer ingezet kan worden voor het aantal contracturen minus het aantal verlofuren.

Indien werknemer er voor kiest om het vakantieverlof niet op te nemen terwijl hij daar wel ruimte toe heeft gehad dan wordt voor deze uren geen urengarantie afgegeven vanuit de werkgever. Hierdoor kan het zijn dat de medewerker minuren heeft. Deze minuren zijn voor rekening van de werknemer.

Wisselende uren

Aangezien werkgever een sterk winter en zomerseizoen kent, kan er in zowel het gemiddelde als het transportcontract opgenomen worden dat er sprake is van wisselende uren. Bijvoorbeeld 32 uur gemiddeld per week in het zomerseizoen en 16 uur per week gemiddeld in het winterseizoen. Bij een dergelijke afspraak over uren, blijft de referentieperiode voor berekening van de minuren 52 weken.

Voor transportcontracten geldt hierop aanvullend dat indien werknemer een plusuren saldo heeft, bij een daling van de contracturen het surplus in de transport mogelijk hoger is dan 10%. Het surplus wordt dan uitbetaald zodat er nog maximaal 10% van de uren in de transportpot zit op basis van het dan geldende aantal contracturen.

Voorbeeld:

- Werknemer heeft een contract van 32 uur, waardoor er een transport pot van maximaal 166,4 uur wordt aangehouden (10% van uren op jaarbasis te weten 32 uur x 52 weken).
- Werknemer heeft de transport pot volledig opgebouwd. De uren gaan per 1 november naar 16 uur. De transport blijft 10% en daalt derhalve naar 83,2 uur (10% van 16 uur x 52 weken).
- Er wordt op 83,2 uur uitbetaald aan werknemer.

Indien werknemer dit wenst kan er gedurende de periode waarin hij 16 uur werkt een hogere transportpot worden aangehouden van 20%. Op die wijze hoeft werknemer bij de verhoging van het aantal uren niet wederom de transportpot op te bouwen met extra gewerkte uren.

BIJLAGE 5 ONWERKBAAR WEER

1. De werkgever is bij weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, gehouden aan de werknemer het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen. Deze weersomstandigheden kunnen geen reden zijn voor het geven van ontslag.
2. De hiernavolgende leden van dit artikel gelden:
 - A. Voor het tijdvak lopende van 1 november van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgend jaar (hierna te noemen: winterseizoen) én voor zover vanwege of ten gevolge van vorst/ijzel/sneeuw niet wordt gewerkt.
 - B. Voor het tijdvak lopende van 1 januari jaar tot en met 31 december (hierna te noemen: kalenderjaar) én voor zover vanwege of ten gevolge van overvloedige regenval/andere buitengewone natuurlijke omstandigheid niet wordt gewerkt.
3. Als vorst/ijzel/sneeuw-dag wordt beschouwd een werkdag in een winterseizoen waarop vanwege vorst/ijzel/sneeuw niet wordt gewerkt en die voldoet aan [minimaal één van] de volgende norm(en):
 - A. Vorst/sneeuw: de gemeten temperatuur is tussen 00:00 uur en 07:00 uur lager geweest dan -3 graden Celsius.
 - B. IJzel: er is sprake van ijzel volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
 - C. Voor het vaststellen van een norm onder a. is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
 - D. Het risico van vorst/sneeuw/ijzel moet per werknemer gedurende de eerste twee vorstdagen in een winterseizoen voor rekening van de werkgever komen.
 - E. Voor de vorst/ijzel/sneeuw-dagen in een winterseizoen boven het aantal van twee geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt op vorst/ijzel/sneeuw-dagen, zoals genoemd onder a.
 - F. Voor de vorst/ijzel/sneeuw-dagen in een winterseizoen boven het aantal van twee kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.
4. Als overvloedige regenval wordt beschouwd een werkdag in een kalenderjaar waarop vanwege overvloedige regenval niet wordt gewerkt en die voldoet aan de volgende norm:
 - A. De gemeten regenval is tussen 7:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten.
 - B. Voor het vaststellen van een norm onder a is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
 - C. Het risico van overvloedige regenval moet per werknemer gedurende de eerste 19 dagen in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever komen.
 - D. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 19 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt op dagen, zoals genoemd onder a. 4.e.
 - E. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 19 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.
5. Als andere buitengewone omstandigheden worden in ieder geval ook bedoeld die situatie waardoor vanwege harde wind, hoog of juist laag water of andere aspecten waardoor de werkzaamheden in, op en om het water niet kunnen worden voortgezet (vanuit veiligheidsoverwegingen). Deze omstandigheden kunnen per werkplek verschillen en zijn niet vooraf te definiëren.
 - A. Voor buitengewone weersomstandigheden zoals hierboven genoemd waardoor het werk langer dan twee dagen niet uitgevoerd kan worden geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt op deze dagen, zoals genoemd onder a.
 - B. Voor buitengewone weersomstandigheden zoals hierboven genoemd waardoor het werk langer dan twee dagen niet uitgevoerd kan worden kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

- 
6. Als stormdag wordt beschouwd een werkdag in een kalenderjaar waarop vanwege storm niet wordt gewerkt en die voldoet aan de volgende norm:
 - A. Het KNMI geeft een waarschuwing uit voor code rood.
 - B. Voor het vaststellen van een norm onder a is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
 - C. Het risico van storm moet per werknemer gedurende de eerste 2 dagen in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever komen.
 - D. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt op dagen, zoals genoemd onder 5c.
 - E. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.
 7. Van iedere dag waarop een werknemer door een vorst/ijzel/sneeuw-dag of een andere buitengewone natuurlijke omstandigheid de arbeid niet kan worden verricht doet de werkgever conform de uitvoeringsvoorschriften melding bij het UWV middels het daarvoor door het UWV beschikbaar gestelde formulier.
 8. Ter zake van een dag die bij het UWV wordt gemeld, geldt dat een werknemer op die gehele dag geen (vervangende) werkzaamheden mag verrichten. Bovendien dient de werknemer indien de melding betrekking heeft op vorst, ijzel, sneeuwval of een andere buitengewone natuurlijke omstandigheid vóór 10:00 uur in de ochtend door zijn werkgever te zijn bericht die dag niet op het werk te hoeven verschijnen dan wel door zijn werkgever daadwerkelijk naar huis te zijn gestuurd.
 9. De werkgever is gehouden te voldoen aan alle (uitvoerings-)voorschriften die in het kader van onderhavige regeling gelden. Deze voorschriften zijn te vinden op de website van UWV. Op een correcte naleving hiervan wordt gecontroleerd en bij constatering van oneigenlijk gebruik en/of misbruik zullen sancties volgen.

BIJLAGE 6 AFSPRAKEN CAO WERKGEVER EN VAKBONDEN

Werkgever en vakbonden hebben deze CAO opgesteld aan de hand van de afspraken zoals overeengekomen in het eindbod. Samengevat zijn deze afspraken de volgende.

- Loonsverhoging van 3 % vanaf periode 1 2022:
 - o Loonsverhoging over periode 1 tot en met 7 wordt middels nabetaling uitbetaald in periode 8 of 9 over het verzameld loon
 - o Loonsverhoging wordt meegenomen in de pensioen premie afdracht en vakantiegeld.
 - o Loonverhoging vanaf periode 8 regulier uitbetaald
- Loonsverhoging van 3% per periode 1 2023
- Reiskosten verhoging van netto € 0.19 naar netto € 0.21 vanaf periode 1 2022:
 - o Extra bedrag reiskostenvergoeding (€ 0.02) over periode 1 tot en met 7 wordt middels nabetaling uitbetaald in periode 8 of 9 over alle kilometers die eerder zijn uitbetaald aan woon – werk op basis van € 0.19
- Reiskostenvergoeding van € 0.21 wordt betaald vanaf periode 8 op reguliere wijze
- Nabetaling van reiskosten en loonsverhoging over periode 1 tot en met 7 worden uitbetaald aan medewerkers die in dienst waren op 1 juli 2022.
- Voortzetting verhoging reiskostenvergoeding a € 0.21 per 1 januari 2023
- Periodieke toekenning op basis van 900 gewerkte uren per periode 1 2022 (nu 1000 uur in bijlage 1 lid 6)
- Verschil van loon voor werkzaamheden op een lager ingeschaald object tot maximaal 95% van de persoonlijke inschaling (bijlage 1 lid 8)
- Aanpassing veren loongebouw zodat er per trede een grotere verhoging van toepassing is en de medewerker verder kan doorgroeien in loon. Alle medewerkers worden opnieuw ingepast in het veren loongebouw.
- Extra betaalde feestdag op 5 mei in de lustrum jaren (elke 5 jaar).
- Aanpassing van de ketenregeling waarbij de verruiming enkel van toepassing is voor seizoensarbeid en er maximaal 36 maanden ipv 48 maanden een contract voor bepaalde tijd gegeven kan worden.
- Extra afspraken ten aanzien van de referteperiode en afrekening van minuren.
- Toevoeging van definitie onwerkbaar weer op basis van gewijzigde wetgeving.
- Mogelijk inzet van onderzoek naar loongebouw op basis van nog nader te bepalen onderzoeksvraag.
- Aansluiting bij omschrijving van de wettelijke verloven.
- Aanpassing van algemene definities ter verduidelijking van bijvoorbeeld transportcontracten, referteperiode, seizoensarbeid, etc..
- Toevoeging van bijlage waarin een uitgebreide toelichting wordt gegeven op de contracten en minuren.

Gedurende looptijd van een de CAO zullen er wetswijzigingen komen op het gebied van onder andere opleidingen en doorbetaling bij ziekte na AOW gerechtigde leeftijd. Werkgever sluit voor een groot aantal regelingen aan bij de wettelijke vereisten. Indien deze wijzigen zal de CAO hier aansluitend worden aangepast.



Bijlage 7 Aanvullende loonafspraken 2023

De vakbonden en werkgever hebben naar aanleiding van de hoge inflatiecijfers in 2022 de loonafspraken voor 2023 geëvalueerd. Beiden kwamen tot de conclusie dat ondanks dat er een vaste loonafpraak is gemaakt, deze niet meer passend voelde voor de huidige economische situatie.

Werkgever en vakbonden hebben hierop aangepaste afspraken gemaakt ten aanzien van de loonsverhoging en reiskostenvergoeding voor woon – werkverkeer.

Met ingang van periode 1 2023 is het volgende afgesproken:

- De lonen zoals overeengekomen in de loongebouwen in bijlage 1 stijgen met 4% i.p.v. 3%
- De reiskostenvergoeding voor woon – werkverkeer bedraagt € 0.23 netto per kilometer in tegenstelling tot € 0.21 per kilometer.

De tekst in artikel 16 lid 4 en 5 luidde als volgt:

4. De loonschalen worden vanaf de 1e loonperiode van 2022 aangepast met 3%, vanaf de 1e loonperiode van 2023 worden de schalen in ieder geval aangepast met 3%.
5. Medewerkers die bovenschallig zijn in 2022 en/of 2023, ontvangen over bovenmatig deel een aanpassing van 1,5% vanaf de 1e periode 2022 en 1.5% vanaf de 1e periode 2023.

Dit is aangepast naar:

4. De loonschalen worden vanaf de 1e loonperiode van 2022 aangepast met 3%, vanaf de 1e loonperiode van 2023 worden de schalen aangepast met 4%.
5. Medewerkers die bovenschallig zijn in 2022 en/of 2023, ontvangen over hun loon een aanpassing van 1,5% vanaf de 1e periode 2022 en 2% vanaf de 1e periode 2023 tot minimaal het bedrag van de schaal/trede van hun persoonlijke inschaling.

Bijlage 8 Aanpassing loongebouw Bediening en Overheidsvaartuigen en inschaling medewerkers 2023

In bijlage 1 van deze CAO zijn de vakbonden en werkgever aanpassingen overeengekomen inzake categorie 1 van het loongebouw, te weten Bediening & Overheidsvaartuigen. Medewerkers in deze categorie worden ingeschaald op basis van behaalde opleidingen bij de opleider NNVO. De opleider heeft een wijziging in opleidingen vanaf 2023 bepaald. Hierdoor komen de afspraken omtrent inschaling niet meer overeen met de opleidingen en kunnen nieuwe medewerkers niet ingeschaald worden.

De systematiek van de modules is vervallen en er is vanaf heden sprake van een basisopleiding, opleiding 1, 2 en 3. Waarbij de opleidingen in complexiteit oplopen en opleiding 3 derhalve de Nautisch Operators zijn, o.a. werkzaam bij RWS.

Een apart loongebouw creëren, passend bij de nieuwe opleiding is onwenselijk. Om deze reden is het volledige loongebouw voor Bediening en Overheidsvaartuigen vernieuwd. Alle medewerkers (bestaande en nieuwe medewerkers) worden op basis van dit nieuwe loongebouw ingeschaald.

Over deze wijziging zijn de onderstaande afspraken gemaakt. **De aanpassingen en afspraken zijn alleen van toepassing op medewerkers die werkzaam zijn op objecten die vallen binnen de categorie Bediening en Overheidsvaartuigen.** Er vinden geen wijzigingen plaats voor medewerkers in de categorie Veren, Havens en Nautische Beheer, buiten de salarisverhoging zoals genoemd in artikel 16 en een eventuele periodieke toekenning.

Het nieuwe loongebouw is opgenomen in Bijlage 1.

Toelichting indeling schalen:

- Voor de schalen 1, 2 en 3 zijn er geen wijzigingen. Deze zijn één op één overgenomen en geïndexeerd.
- Voor opleiding 1, 2 en 3 zijn de schalen 5, 6 en 7 ontwikkeld waarbij de schalen wederom zijn opgebouwd in 15 treden. Elke trede stijgt met een vast percentage ten overstaande van de vorige trede.
- Schaal 4 is ontwikkeld voor de medewerkers die voldoen aan de eisen van de basisopleiding, maar in het verleden nog een aantal modules hebben behaald (gelijkwaardig met de oude schaal 13).

Opleidingen bestaande medewerkers vs nieuw loongebouw

De nieuwe opleidingen bestaan uit een aantal samengevoegde modules die we kennen uit het oude stelstel. Alle medewerkers zijn beoordeeld op basis van hun huidige de opleidingen in relatie tot de nieuwe opleidingen. Voor een groot aantal medewerkers geldt dat zij een gedeelte van de modules hebben die onderdeel zijn van de nieuwe opleidingen, maar niet alles. Hierdoor kan werkgever hen zonder aanpassing niet inschalen in opleiding 1, 2 of 3 hebben.

Om deze medewerkers echter in te kunnen schalen in het nieuwe loongebouw moeten zij voldoen aan 1 van de nieuwe opleidingseisen.

Werkgever heeft derhalve gekeken op wat voor object men nu werkt. Als iemand werkt op een object waar opleiding 2 wordt gevraagd en diegene mist 2 modules uit de nieuwe opleiding 2, dan wordt het NNVO verzocht om een certificaat voor opleiding 2 uit te geven op basis van werkervaring

Hierin geldt wel dat de medewerker minimaal 1 jaar gewerkt moet hebben op een dergelijk object per module die hij/zij mist. Uitzondering is de module 01.08. Deze cursus zal (zonder examen) nog worden gegeven aan de medewerkers die het betreft, evenals de module 06.05. Deze kennis is dermate bijzonder, dat enkel werkervaring hiervoor niet kan gelden.



In bovenstaand voorbeeld kan het zijn dat een medewerker ook nog een module heeft die valt binnen opleiding 3. We vragen echter geen certificaat aan voor opleiding 3 als iemand daar niet daadwerkelijk werkt. Er is dan geen werkervaring op basis waarvan dit kan worden gehonoreerd.

Inschalen huidige medewerkers (persoonlijke inschaling) nieuw loongebouw

Door bovenstaande exercitie hebben we een uitgangspunt waarbij we alle medewerkers kunnen inschalen in het voorgestelde loongebouw.

De basis voor het opnieuw inschalen zijn de volgende:

- Niemand gaat er op achteruit
- Het loon voor opnieuw inschalen is de schaal en trede van 2022, geïndexeerd met 4%
- Je wordt ingeschaald op basis van de nieuwe opleidingseis
- Je wordt ingeschaald gelijkwaardig of hoger

Voorbeeld

- Medewerker had in 2022 een persoonlijke inschaling op basis van schaal 18 trede 4 € 13,83.
- Per 2023 zou dit met 4% indexering € 14,38 worden.
- De medewerker voldoet aan opleiding 1 en wordt ingedeeld in schaal 5 van het nieuwe loongebouw, dit is schaal 5 trede 2 € 14,41.
- Deze medewerker komt op basis van de afspraken in de CAO in aanmerking komt voor een periodieke toekenning waardoor de persoonlijke inschaling voor 2023 schaal 5 trede 3 is en de medewerker een uurloon heeft van €14,60.

Deze betreffende medewerker gaat er in totaal dit jaar 5,7% op vooruit. Dit is natuurlijk niet voor alle medewerkers het geval. Het is minimaal de overeengekomen 4%, maar gemiddeld over het hele bestand gaat men er 4,8% op vooruit.

Perspectief

In het voornoemde voorbeeld heeft de medewerker naast een verhoging in loon, ook een veranderd perspectief. Het einde van de schaal is nu € 17,05 in plaats van € 15,86.

Voor een klein gedeelte van de medewerkers is echter het perspectief minder gunstig dan voorheen. Dit komt vooral doordat de persoonlijke inschaling voorheen hoger was dan de inschaling op het object.

We maken hier een onderscheid tussen de medewerkers die in schaal 1 tot en met 3 vallen en de medewerkers die in de overige schalen vallen.

Schaal 1 tot en met 3:

Het betreft hier medewerkers met een persoonlijke inschaling in deze schalen. Zij hebben niet eerder opleidingen behaald bij het NNVO. Echter in de realiteit op objecten die hoger zijn ingeschaald met vrijstelling van de klant. Een aangepaste inschaling wordt voor deze medewerkers gehandhaafd op basis van de vrijstelling op het object.

Overige schalen:

Het betreft hier medewerkers die op enig moment hoger zijn opgeleid, maar op lager ingeschaalde objecten werken.

Deze medewerkers verdienen daardoor op dit moment 95% van hun persoonlijke inschaling. Door de gekozen werkwijze komen zij nu terecht in de schaal waarin zij ook werkzaam zijn. Hieronder een voorbeeld om dit uit te leggen.

- Medewerker heeft een loon op basis van schaal 20 trede 4 (incl index) € 15,65 en zou recht hebben op een trede verhoging naar trede 5 € 15,77 en zou daarna nog 10 tredes kunnen groeien.
- Schaal 20 zou normaliter betekenen dat iemand op een opleiding 2 object werkt en in schaal 6 geplaatst wordt. Echter de medewerker werkt op een opleiding 1 object en voldoet ook niet aan de opleidingseisen van opleiding 2.

- 
- Deze medewerker wordt nu ingeschaald in schaal 5, waarbij eerst de eerst hoger gelegen trede wordt gezocht, te weten trede 9 € 15,78. Hierna wordt de trede verhoging toegepast zodat de medewerker voor 2023 wordt ingeschaald op trede 10 € 15,98.
 - De medewerker kan hierdoor nog maar 5 jaar te groeien in plaats van 10 jaar. Daarbij is de laatste trede € 17,05 in plaats van € 17,96.

Hier wordt initieel geen aanpassing gedaan. Er komen individuele gesprekken met de werknemer om te kijken naar de mogelijkheden om toe te groeien naar een hoger ingeschaald object.

Bezwaar & klachten

Ondanks dat we dit voorstel met zorg hebben opgesteld, kan het altijd zijn dat er in de toekomst toch nog onvoorziene vraagstukken zijn die opkomen.

We willen afspreken dat we een "klachtenprocedure" opstellen waarbij medewerkers die menen nadeel te hebben aan de regeling hun klacht in kunnen dienen. De voornoemde uitgangspunten blijven dan het toetsingskader. Met als belangrijkste uitgangspunt, niemand mag erop achteruit gaan.

We stellen voor dat de werkgever de vraagstukken centraal ontvangt en dat wij die delen met de vakbond en ondernemingsraad inclusief ons voorstel om de situatie op te lossen, waarbij wij gezamenlijk hierover overeenstemming dienen te hebben.

