

# Nautische CAO



4 januari 2016 tot en met 31 december 2017

## PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

de besloten vennootschap: ODV Maritiem B.V., statutair gevestigd te Almelo, gevestigd aan het Bedrijvenpark Twente 300 te (7602 KK) Almelo, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.J. de Vries (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 P.F. Bloemendaal (bestuurder);

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

de werknemersorganisatie: Nautilus International statutair gevestigd en kantoorhoudende aan Schorpioenstraat 266 te (3067 KW) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer C. 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;

zijn de volgende overeenkomst aangegaan:

Almelo, januari 2016

J.J. de Vries  
**ODV Maritiem BV**

P. Fortuin  
**CNV Vakmensen**

P.F. Bloemendaal  
**CNV Vakmensen**

M.A. Dolman  
**Landelijke Belangen Vereniging**

M. Stavinga  
**Landelijke Belangen Vereniging**

C. Ramdas  
**Nautilus International**

# INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	ALGEMENE DEFINITIES .....	5
Artikel 2	DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO .....	5
Artikel 3	WIJZIGING VAN DE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD.....	5
Artikel 4	RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN .....	5
Artikel 5	FUSIES & REORGANISATIES .....	5
Artikel 6	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER .....	6
Artikel 7	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER .....	6
Artikel 8	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN .....	6
Artikel 9	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN .....	6
Artikel 10	BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST .....	8
Artikel 11	WEGVALLEN WERK .....	8
Artikel 12	ONWERKBAAR WEER.....	9
Artikel 13	RECHTSPPOSITIE BIJ OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP .....	9
Artikel 14	ARBEIDS- & RUSTTIJDEN .....	9
Artikel 15	WERKNEMERS MET AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD EN OUDER .....	9
Artikel 16	FUNCTIECATEGORIE & LOON.....	9
Artikel 17	JEUGDLONEN.....	9
Artikel 18	LOONSTROOK.....	10
Artikel 19	TOESLAGEN & VERGOEDINGEN .....	10
Artikel 20	VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG .....	10
Artikel 21	DOORWERKVERGOEDING .....	10
Artikel 22	MAALTIJDVERGOEDING BIJ DOORWERKEN .....	10
Artikel 23	BUITENGEWOON VERLOF .....	10
Artikel 24	KORTDUREND ZORGVERLOF .....	11
Artikel 25	LANGDUREND ZORGVERLOF .....	11
ARTIKEL 26	CALAMITEITENVERLOF .....	12
Artikel 27	ZWANGERSCHAPS- & BEVALLINGS- & KRAAMVERLOF.....	12
Artikel 28	OUDERSCHAPSVERLOF.....	12
Artikel 29	ADOPTIEVERLOF .....	12
Artikel 30	ONBETAALD VERLOF.....	13
Artikel 31	ORGANISATIEVERLOF .....	13
Artikel 32	ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN & FEESTDAGENTOESLAG .....	13

<b>Artikel 33</b>	<b>SCHOLING .....</b>	<b>13</b>
<b>Artikel 34</b>	<b>MELDING EN UITKERING BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL .....</b>	<b>14</b>
<b>Artikel 35</b>	<b>JUBILEUMUITKERING .....</b>	<b>14</b>
<b>Artikel 36</b>	<b>UITKERING BIJ OVERLIJDEN .....</b>	<b>15</b>
<b>Artikel 37</b>	<b>VERGOEDING CONTRIBUTIE VAKVERENIGINGEN .....</b>	<b>15</b>
<b>Artikel 38</b>	<b>PENSIOEN .....</b>	<b>15</b>
<b>Artikel 39</b>	<b>OVERGANGSREGELING .....</b>	<b>15</b>
<b>Artikel 40</b>	<b>PERSONEELVERZEKERINGEN .....</b>	<b>15</b>
<b>Artikel 41</b>	<b>FLEXIBILITEIT EN BESCHIKBAARHEID .....</b>	<b>15</b>
<b>BIJLAGE 1</b>	<b>LOONGEBOUW .....</b>	<b>17</b>
<b>BIJLAGE 2</b>	<b>UITZONDERINGEN ARBEIDSTIJDENWET .....</b>	<b>20</b>
<b>BIJLAGE 3</b>	<b>MOTIVERING KETENREGELING .....</b>	<b>22</b>

## **Artikel 1 ALGEMENE DEFINITIES**

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) is van toepassing op ODV Maritiem B.V. en haar werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. In deze CAO wordt onder “werkgever” verstaan: 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. In deze CAO wordt onder "oproepkracht" verstaan: ieder natuurlijk persoon die incidenteel bij onvoorziene omstandigheden wordt ingezet. Het betreft hier losse arbeid die niet volgens een vast patroon of wekelijks voorkomt en niet van tevoren is ingeroosterd. De oproepkracht is niet verplicht aan een oproep gehoor te geven.
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 (gemiddeld) zijn overeengekomen. Indien buiten de schuld c.q. verwijtbaarheid van werknemer minuren ontstaan, zijn deze voor rekening en risico van werkgever. Indien werknemer verwijtbaar is, dient werkgever dat aan te tonen en worden de minuren verrekend met werknemer. De referteperiode voor de berekening van minuren is 52 weken.

## **Artikel 2 DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO**

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van twee jaren dat aanvangt op 4 januari 2016 tot en met 31 december 2017.
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 2000 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 arbeidsovereenkomsten 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.

## **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.
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 functies van bruggen en sluiswachter, sluismeester, operator, centralist en veerpontschipper de mogelijkheid tot het sluiten van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op de hiernavolgende omschreven wijze verruimen (**bijlage 3 bevat de motivering**).  
 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 korter dan zes maanden elkaar opvolgen tot een maximale duur van 48 maanden alvorens van rechtswege sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien tussen opvolgende arbeidsovereenkomsten sprake is van een onderbreking van langer dan zes 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 ONBEPAALED TIJD**  
 Alleen de begindatum van het dienstverband staat vast. Voor beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
6. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR OPROEPKRACHTEN**
- Er is sprake van een arbeidsovereenkomst als de oproepkracht op grond van een daartoe strekkende afspraak daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten voor de werkgever en daartoe een urenstaat ten behoeve van deze werkzaamheden heeft getekend.
  - De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de opdracht zoals deze door de werkgever wordt verstrekt. Deze duur wordt vooraf overeengekomen, maar kan na wederzijds overleg en goedkeuring ook tussentijds worden gewijzigd.
  - De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het verstrijken van de duur van de opdracht. De ketenregeling zoals beschreven bij lid 4 van dit artikel is van toepassing.
  - Indien de oproepkracht de arbeidsovereenkomst tussentijds, tijdens de duur van de opdracht wenst te beëindigen is hij verplicht zijn voornemen terstond aan de werkgever te melden. De werkgever zal gelet op de specifieke omstandigheden bepalen of de oproepkracht tussentijds de arbeidsovereenkomst kan beëindigen.
  - Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de oproepkracht geen beloning verschuldigd. De werkgever is alleen beloning verschuldigd over de periode dat de oproepkracht daadwerkelijk arbeid heeft verricht.
  - Bij aanvang van elke arbeidsovereenkomst komen de werkgever en de oproepkracht het aantal uren overeen.
  - Bij aanvang van elke arbeidsovereenkomst ontvangt de oproepkracht desgewenst een schriftelijke bevestiging van de opdracht. Bij aanvang van de dienst tekent de oproepkracht het door de werkgever beschikbaar gestelde registratieformulier, dat de periode aangeeft waarover de arbeidsovereenkomst geldt.
  - De oproepkracht zal door de werkgever per oproep minimaal drie uur aaneengesloten worden te werk gesteld in casu quo worden uitbetaald.
7. **PROEFTIJD**
- Een proeftijd geldt conform de wettelijke bepalingen.
  - 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
  - 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.
  - Bij opvolgende arbeidsovereenkomsten kan geen proeftijd worden opgenomen, tenzij de functie of de vereiste vaardigheden anders zijn.
8. **OPZEGTERMIJN**
- Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt zowel voor de werkgever als de werknemer een opzegtermijn van twee maanden.
  - Voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt zowel voor de werkgever als de werknemer een opzegtermijn van drie maanden.
  - Indien de arbeidsovereenkomst of een keten van arbeidsovereenkomsten minder dan één volledig dienstjaar heeft voortgeduurd, geldt een opzegtermijn van één maand.
  - 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:
  - a. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, krachtens artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek en gedurende de proeftijd;
  - b. Bij het overlijden van de werknemer;
  - c. 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 7 van deze CAO;
  - d. 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 7 van deze CAO;
  - e. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij beschikking van de kantonrechter;
  - f. 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 7 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:
  - a. De aard van de werkzaamheden en de (gemiddelde) arbeidsduur per week;
  - b. De datum van indienst- en uitdiensttreding;
  - c. Hoe de werknemer zijn/haar werk geeft gedaan (bv. goed/naar behoren enz.);
  - d. 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. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever ter overbrugging van de verwerkingstijd van het UWV Werkbedrijf, afdeling WW Weer/WTV een voorschot uitkeren. Na uitbetaling van de uitkering zal werkgever het voorschot verrekenen.
3. In aanvulling op de uitkering van het UWV, vult werkgever 15% aan.

## **Artikel 13 RECHTSPOSITIE BIJ OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP**

1. Indien de werknemer voor de werkgever werk gaat verrichten dient de werkgever de rechten van de werknemer vast te stellen middels artikel 39 van deze CAO.
2. Indien de werkgever de keuze, zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, verzuimt te maken, dan zet de werknemer zijn rechten opgebouwd op dezelfde werkplek en in dezelfde of soortgelijke werkzaamheden, bij de werkgever voort.

## **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. Partijen spreken een indexering van de schalen van het loongebouw af. De 1<sup>e</sup> loonperiode van 2016 zijn deze aangepast met 1,50 procent.
4. Partijen spreken af dat per de 1<sup>e</sup> loonperiode van 2017 indexering van de schalen van het loongebouw, tenminste aangepast wordt met 1,25 procent.

## **Artikel 17 JEUGDLONEN**

Voor werknemers van 22 jaar en jonger gelden de volgende percentages van het voor de werknemer geldende uurloon, conform inschaling in het loongebouw.

- 22 jaar 85,0 procent van het uurloon;

- 21 jaar 72,5 procent van het uurloon;
- 20 jaar 61,5 procent van het uurloon;
- 19 jaar 52,5 procent van het uurloon;
- 18 jaar 45,5 procent van het uurloon;
- 17 jaar 39,5 procent van het uurloon;

Jeugdlonen zijn niet van toepassing op werknemers van 22 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.
2. Deze vakantiedagen worden per loonperiode omgezet in een geldelijke beloning. 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.
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 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 1e 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 € 2,70 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 € 6,50 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 of 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 bevalling van de echtgenote en bij adoptie;
- j. bij het huwelijk van de werknemer;
- k. bij het aangaan van geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- l. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders;

**MET EEN MAXIMUM VAN 4 DAGEN PER JAAR:**

- m. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), één van de kinderen of één van de pleeg- stief- en kleinkinderen;
- n. 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 in ieder kalenderjaar gedurende 10 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van 70 procent van het basisuurloon, in verband met de ziekte of hulpbehoevendheid van de partner, (pleeg-, stief-)kinderen of (pleeg-, stief-)ouders.
2. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
  - a. De werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof;
  - b. Werknemer heeft geen andere mogelijkheid om kortdurende zorg te organiseren;
  - c. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
3. Indien het verlof langer duurt dan 10 dagen, dan kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.

## **Artikel 25 LANGDUREND ZORGVERLOF**

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend onbetaald zorgverlof in verband met de zorg voor een zeer ernstig, terminaal zieke partner, (pleeg-, stief-) kinderen of (pleeg-, stief-) ouders. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald verlof van maximaal zes keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Na overleg en instemming van de werkgever kan het verlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijds verlof en maximaal 18 weken verlof voor een derde van de wekelijkse arbeidsuren.
3. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
  - a. De werknemer meldt schriftelijk de aanvangsdatum, de omvang en de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof;
  - b. De werkgever kan een verzoek om langdurend zorgverlof weigeren indien (aantoonbare) zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
4. Over de periode van het opgenomen onbetaald verlof wordt geen recht op vakantiedagen en geen pensioen opgebouwd.

## **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 duurzamere oplossing.

## **Artikel 27 ZWANGERSCHAPS- & BEVALLINGS- & KRAAMVERLOF**

1. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof op basis van de wettelijke regeling bedraagt 16 weken.
2. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan flexibel opgenomen worden. Op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
3. Het bevallingsverlof wordt indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid met 10 weken extra bevallingsverlof.
4. Het bevallingsverlof kan vanaf de 6e week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
5. Uiterlijk drie weken voordat werknemer verlof wenst op te nemen dient werknemer dit aan werkgever, door middel van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige met daarin opgenomen de vermoedelijke datum van bevalling, kenbaar te maken.
6. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk twee weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen.
7. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op 2 dagen kraamverlof met behoud van loon.
8. Als het kind thuis wordt geboren dient werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de geboorte op te nemen. Als het kind niet thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de thuiskomst van het kind op te nemen.

## **Artikel 28 OUDERSCHAPSVERLOF**

1. De werknemer heeft als de arbeidsovereenkomst tenminste één jaar heeft voortgeduurd, 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. Voor de werknemer die voor 1 januari 2009 reeds voor een kind (gedeeltelijk) ouderschapsverlof heeft opgenomen, biedt dit recht de werknemer, verdeeld over een periode van 26 weken, een onbetaald verlof van 13 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
3. De werknemer kan uitsluitend met instemming van de werkgever het verlof verdelen over een kortere of langere periode.
4. 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.
5. 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.
6. Tijdens het verlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.

## **Artikel 29 ADOPTIEVERLOF**

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

### **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.

### **Artikel 31 ORGANISATIEVERLOF**

1. Aan de werknemer die ambassadeur / kaderlid is van LBV, CNV Dienstenbond 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:

	2016	2017
Nieuwjaarsdag	1 januari	1 januari
1 <sup>e</sup> Paasdag	27 maart	16 april
2 <sup>e</sup> Paasdag	28 maart	17 april
Koningsdag	27 april	27 april
Hemelvaartsdag	5 mei	25 mei
1 <sup>e</sup> Pinksterdag	15 mei	4 juni
2 <sup>e</sup> Pinksterdag	16 mei	5 juni
1 <sup>e</sup> Kerstdag	25 december	25 december
2 <sup>e</sup> Kerstdag	26 december	26 december

\*Nationale bevrijdingsdag eens per 5 jaar (2015, 2020, etc.)

### **Artikel 33 SCHOLING**

1. 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.
2. De werkgever vergoedt 100 procent van de opleidingskosten rechtstreeks aan de opleidingsinstelling. Het examengeld wordt maximaal twee keer vergoed.
3. 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.
4. 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.

5. 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.
6. De werknemer verleent toestemming aan het opleidingsinstituut om aan werkgever inzage te geven in de voortgang van de opleiding.
7. Indien de werknemer de studie met succes beëindigd, neemt de terugbetalings-verplichting van de werknemer af, naarmate onderstaande periode is verstreken:

	Na 1 jaar:	Na 2 jaar:	Na 3 jaar:
Opleidingskosten:	25 %	60 %	100 %

8. 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.
9. De werkgever vergoedt 50% van de vooraf vastgestelde cursustijd, voor de volgende cursussen: Bedrijfshulpverlening (BHV herhaling en basis), IVS en Omgaan met Agressie. Daarnaast betaalt werkgever, indien van toepassing, reiskosten en maaltijdvergoeding c.q. stelt hij maaltijden ter beschikking.
10. 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. 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:
  1. Werkgever dient vooraf over de keuze geïnformeerd te worden en toetst op de criteria.
  2. 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 4e 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.
  3. 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 maximaal 4 weken.
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 12 ½ -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**

De huidige belastingwetgeving kent fiscale faciliteiten voor de vakbondscontributie. Vakbondsleden kunnen van deze faciliteit gebruik maken en de werkgever verleent hieraan zijn medewerking.

De werknemer 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.

### **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 zes 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 opvolgende werkgever, zal de opvolgende 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 opvolgende 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 PERSONEELSVZERZKERINGEN**

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. Werkgever en sociale partners hebben kennis genomen van de roosterproblematiek en realiseren zich de verantwoordelijkheid hieromtrent ten opzichte van werknemer. Gezien de complexiteit en diversiteit zijn partijen niet in staat om hierover eenduidige richtlijnen te formuleren. 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.
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.



## 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. Doorgroei vindt plaats op basis van een afgeronde relevante opleiding.
3. Werknemer gaat jaarlijks een trede vooruit op basis van het aantal gewerkte uren in voorgaand jaar. Bij 1.000 of meer uren 1 trede per jaar, tot 999 uren 1 trede per 2 jaar.
4. Bij onvoldoende functioneren van werknemer kan werkgever besluiten de tredeverhoging te bevriezen. Onvoldoende functioneren moet worden vastgelegd en besproken met werknemer.
5. Indien een werknemer op een lager ingeschaald object werkt, ontvangt hij het loon van de lagere schaal met dezelfde trede als de persoonlijk inschaling. Men verdient echter nooit minder dan 90% van de persoonlijke inschaling per loongebouw.
6. Een aantal opdrachtgevers bepaalt zelf het uurloon van de werknemers. Voor deze projecten geldt het loongebouw niet.
7. De treden -1 t/m -4 zijn van toepassing voor opdrachtgevers waarvoor een overgangsregeling van toepassing is. De overgangsregeling is van toepassing zolang de huidige overeenkomst met de betreffende opdrachtgever loopt.
8. 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.

Funcienaam	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.



odvmaritiem

## Loongebouw 2016

Categorie: Bediening en overheidsvaartuigen

	Geen papieren	Klein vaarbewijs Introductie NF 03.01 NLL	Groot vaarbewijs Rijnpatent
schaal	1	2	3
trede			
0	€ 9,34	€ 9,85	€ 10,40
1	€ 9,40	€ 9,91	€ 10,47
2	€ 9,45	€ 9,96	€ 10,52
3	€ 9,51	€ 10,01	€ 10,57
4	€ 9,56	€ 10,06	€ 10,63
5	€ 9,61	€ 10,11	€ 10,68
6	€ 9,66	€ 10,16	€ 10,73

	NF1	NF1 + 2 modules NLL	NF1 + 6 modules NLL	NF2	NF2 + 2 modules NLL	NF2 + 6 modules NLL	NF2 + 12 modules NLL	NF3	NF3 + 5 modules NLL
schaal	4	5	6	7	8	9	10	11	12
trede									
-4	€ 11,46	€ 11,46	€ 11,46	€ 12,23	€ 12,23	€ 12,23	€ 12,23	€ 12,31	€ 12,34
-3	€ 11,51	€ 11,51	€ 11,51	€ 12,42	€ 12,42	€ 12,42	€ 12,42	€ 12,56	€ 12,61
-2	€ 11,56	€ 11,56	€ 11,56	€ 12,61	€ 12,61	€ 12,61	€ 12,61	€ 12,80	€ 12,87
-1	€ 11,60	€ 11,60	€ 11,60	€ 12,80	€ 12,80	€ 12,80	€ 12,80	€ 13,05	€ 13,13
0	€ 11,65	€ 11,65	€ 11,65	€ 12,99	€ 12,99	€ 12,99	€ 12,99	€ 13,30	€ 13,40
1	€ 11,72	€ 11,72	€ 11,72	€ 13,07	€ 13,07	€ 13,07	€ 13,07	€ 13,42	€ 13,52
2	€ 11,79	€ 11,81	€ 11,82	€ 13,13	€ 13,14	€ 13,16	€ 13,19	€ 13,50	€ 13,62
3	€ 11,86	€ 11,91	€ 11,93	€ 13,18	€ 13,20	€ 13,26	€ 13,31	€ 13,57	€ 13,71
4	€ 11,93	€ 12,00	€ 12,04	€ 13,23	€ 13,27	€ 13,35	€ 13,42	€ 13,64	€ 13,81
5	€ 12,00	€ 12,10	€ 12,15	€ 13,28	€ 13,34	€ 13,44	€ 13,54	€ 13,72	€ 13,90
6	€ 12,08	€ 12,19	€ 12,26	€ 13,34	€ 13,40	€ 13,53	€ 13,66	€ 13,79	€ 14,00
7	€ 12,18	€ 12,33	€ 12,42	€ 13,42	€ 13,50	€ 13,67	€ 13,83	€ 13,90	€ 14,14
8	€ 12,29	€ 12,48	€ 12,58	€ 13,50	€ 13,60	€ 13,80	€ 14,01	€ 14,01	€ 14,28
9	€ 12,40	€ 12,62	€ 12,74	€ 13,57	€ 13,70	€ 13,94	€ 14,19	€ 14,12	€ 14,42
10	€ 12,51	€ 12,76	€ 12,90	€ 13,65	€ 13,80	€ 14,08	€ 14,36	€ 14,24	€ 14,56
11	€ 12,61	€ 12,90	€ 13,06	€ 13,73	€ 13,89	€ 14,22	€ 14,54	€ 14,35	€ 14,71
12	€ 12,72	€ 13,05	€ 13,23	€ 13,81	€ 13,99	€ 14,35	€ 14,71	€ 14,46	€ 14,85
13	€ 12,87	€ 13,24	€ 13,44	€ 13,92	€ 14,12	€ 14,54	€ 14,95	€ 14,61	€ 15,04
14	€ 13,01	€ 13,43	€ 13,66	€ 14,02	€ 14,26	€ 14,72	€ 15,18	€ 14,75	€ 15,23
15	€ 13,15	€ 13,62	€ 13,87	€ 14,13	€ 14,39	€ 14,90	€ 15,42	€ 14,90	€ 15,42

	2-4 modules NLL	5-8 modules NLL	9-13 modules NLL	14-19 modules NLL	>= 20 modules NLL
schaal	13	14	15	16	17
trede					
-4	€ 10,69	€ 11,65	€ 12,05	€ 12,23	€ 12,34
-3	€ 10,80	€ 11,87	€ 12,22	€ 12,44	€ 12,64
-2	€ 10,92	€ 12,08	€ 12,39	€ 12,65	€ 12,93
-1	€ 11,03	€ 12,29	€ 12,56	€ 12,86	€ 13,23
0	€ 11,06	€ 12,43	€ 12,64	€ 12,99	€ 13,30
1	€ 11,15	€ 12,51	€ 12,73	€ 13,07	€ 13,52
2	€ 11,22	€ 12,59	€ 12,82	€ 13,16	€ 13,62
3	€ 11,29	€ 12,67	€ 12,90	€ 13,26	€ 13,71
4	€ 11,37	€ 12,75	€ 12,98	€ 13,35	€ 13,81
5	€ 11,44	€ 12,83	€ 13,06	€ 13,44	€ 13,90
6	€ 11,51	€ 12,91	€ 13,15	€ 13,53	€ 14,00
7	€ 11,62	€ 13,03	€ 13,27	€ 13,67	€ 14,14
8	€ 11,73	€ 13,16	€ 13,39	€ 13,80	€ 14,28
9	€ 11,83	€ 13,28	€ 13,52	€ 13,94	€ 14,42
10	€ 11,94	€ 13,40	€ 13,64	€ 14,08	€ 14,56
11	€ 12,05	€ 13,52	€ 13,77	€ 14,22	€ 14,71
12	€ 12,16	€ 13,64	€ 13,89	€ 14,35	€ 14,85
13	€ 12,30	€ 13,81	€ 14,06	€ 14,54	€ 15,04
14	€ 12,45	€ 13,97	€ 14,22	€ 14,72	€ 15,23
15	€ 12,59	€ 14,13	€ 14,39	€ 14,90	€ 15,42

### Relevante modules

01.01 Signaalfunctie Binnenwater
01.02 Toezichthouder Binnenwater
01.05 Gevaarlijke stoffen Front Office
01.06 Gevaarlijke stoffen Back Office
02.01 Eenvoudig rapporteren
02.02 Rapporteren
03.01 Instapmodule Brug- en Sluisbediening
03.02 Brug en Sluisbediening
03.03 Samenwerking op de Corridor
03.04 Afstandbediening
03.05 VTS eerste tranche
03.06 Technische Kennis Bruggen
03.07 Technische Kennis Sluizen
04.01 Patrouilledienst
04.07 Snelle motorboten
06.02 Communicatie
06.03 Communicatieapparatuur en -systemen
06.05 Gespreksdiscipline marifoon
07.01 Algemene Kennis
07.02 Algemene Nautische Kennis
07.03 Nautische kennis
08.01 Incidentmanagement algemeen

NF = Nautische Functies  
NLL = Nautische leerlijnen

**Categorie:  
Veren**

	Geen papieren	Dienstboekje Matroos	Klein vaarbewijs	Groot vaarbewijs Rijnpatent	Groot vaarbewijs + radar	Groot vaarbewijs + radar (snelle vaartuigen)
schaal	1	2	3	4	5	6
trede						
0	€ 9,34	€ 9,52	€ 10,64	€ 11,64	€ 12,20	€ 12,85
1	€ 9,40	€ 9,58	€ 10,70	€ 11,71	€ 12,27	€ 12,93
2	€ 9,45	€ 9,65	€ 10,77	€ 11,79	€ 12,36	€ 13,02
3	€ 9,51	€ 9,72	€ 10,85	€ 11,88	€ 12,44	€ 13,11
4	€ 9,56	€ 9,78	€ 10,92	€ 11,96	€ 12,53	€ 13,20
5	€ 9,61	€ 9,85	€ 11,00	€ 12,04	€ 12,61	€ 13,29
6	€ 9,66	€ 9,92	€ 11,07	€ 12,12	€ 12,70	€ 13,38
7	€ 9,76	€ 10,02	€ 11,18	€ 12,25	€ 12,83	€ 13,52
8	€ 9,86	€ 10,12	€ 11,30	€ 12,37	€ 12,96	€ 13,65
9	€ 9,95	€ 10,22	€ 11,41	€ 12,49	€ 13,09	€ 13,79
10	€ 10,05	€ 10,32	€ 11,52	€ 12,61	€ 13,22	€ 13,93
11		€ 10,42	€ 11,63	€ 12,74	€ 13,34	€ 14,06
12		€ 10,52	€ 11,75	€ 12,86	€ 13,47	€ 14,20
13		€ 10,67	€ 11,92	€ 13,05	€ 13,67	€ 14,40
14		€ 10,83	€ 12,09	€ 13,23	€ 13,87	€ 14,61
15		€ 10,98	€ 12,26	€ 13,42	€ 14,06	€ 14,82

**Categorie:  
Nautisch Beheer**

	Schipper	Scheepvaart begeleider (VTS)
schaal	1	2
trede		
0	€ 13,30	€ 19,08
1	€ 13,36	€ 19,18
2	€ 13,50	€ 19,32
3	€ 13,63	€ 19,47
4	€ 13,77	€ 19,61
5	€ 13,91	€ 19,76
6	€ 14,04	€ 19,91
7	€ 14,22	€ 20,11
8	€ 14,40	€ 20,31
9	€ 14,61	€ 20,51
10	€ 14,83	€ 20,72
11	€ 15,06	€ 20,92
12	€ 15,28	€ 21,13
13	€ 15,55	€ 21,40
14	€ 15,82	€ 21,66
15	€ 16,10	€ 21,93

**Categorie:  
Haven**

	Havenniveau 1	Havenniveau 2
schaal	1	2
trede		
0	€ 10,41	€ 12,44
1	€ 10,47	€ 12,50
2	€ 10,54	€ 12,59
3	€ 10,61	€ 12,68
4	€ 10,68	€ 12,77
5	€ 10,75	€ 12,86
6	€ 10,81	€ 12,95
7	€ 10,92	€ 13,08
8	€ 11,02	€ 13,21
9	€ 11,12	€ 13,34
10	€ 11,22	€ 13,47
11	€ 11,32	€ 13,61
12	€ 11,43	€ 13,75
13	€ 11,56	€ 13,91
14	€ 11,70	€ 14,08
15	€ 11,83	€ 14,25

**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 pauseregeling 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', 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 WWZ biedt om de maximale duur van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te verlengen van 24 maanden naar 48 maanden en het aantal contracten van drie naar zes. Meer in het bijzonder geldt dit voor de functies van brug- en sluiswachter, sluismeester, operator veerpontschipper en centralist.

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 baanzekerheid. 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 baanzekerheid 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). De beoordeling van het al dan niet verlengen van de ketenbepaling, na afloop van de cao, zal afhangen van de evaluatie.

Op basis van de hiervoor benoemde motivering zijn partijen in deze bij cao en in overeenstemming met de WWZ de volgende afwijking van de ketenregeling overeengekomen.