

CAO Sleepdienst Eerland



Looptijd 01-01-2010 tot en met 31-12-2011

CAO Eerland 01-01-2010 tot en met 31-12-2011

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1 – Definities

Artikel 2 – Aanstelling

Artikel 3 – Ontslag

Artikel 4 – Nevenfuncties

Artikel 5 - Normale arbeidstijd

Artikel 6 – Lonen en vergoedingen

Artikel 7 – Vakantie

Artikel 8 – Kort verzuim

Artikel 9 – Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 10 – Prijsindexclausule

Artikel 11 – Winstafhankelijke maand

Artikel 12 – Tijdelijk dienstdoen in een hogere functie

Artikel 13 – Pensioenregeling- en Overgangsregeling

Artikel 14 - Vakbondsfaciliteiten

Artikel 15 – Openbreekclausule

5-DAAGSE WERKWEEK

Artikel 16 – Diensttijd

Artikel 17 – Overwerk

Artikel 18 – Werkzaamheden op zaterdag, zon- en feestdagen

Artikel 19 – Garantie voor het verrichten van overwerk

Artikel 20 – Feestdagen

7-DAAGSE WERKWEEK

Artikel 21 – Diensttijd

Artikel 22 – Overwerk gedurende de “ vrije week ”

Artikel 23 – Vrije tijd

Artikel 24 – Feestdagen

Artikel 25 – Systeemtoeslag

Artikel 26 – Garantie voor het verrichten van overwerk

Artikel 27 – Wisseling van werksysteem

TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 28 – Vakantietoelage

Artikel 29 – Zeedagvergoeding

Artikel 30 – Voedingskosten

Artikel 31 – Overnachtingtoelage

Artikel 32 – Beschikbaarheidsdienst

Artikel 33 – Toelage voor diensten

Artikel 34 – Diplomavergoedingen

Artikel 35 – Opleiding en vorming

Artikel 36 – Reiskostenvergoeding woon - / werkverkeer v.v.

Artikel 37 – Onkostenvergoedingen

Artikel 38 – Vergoeding voor pompwerk, laad/los werkzaamheden van pontons

Artikel 39 – Vergoeding voor Hulp- en/of Bergingswerk

Artikel 40– Stichting CAO Binnenvaart

Artikel 41- Ziektekosten

Artikel 42- Duur van de overeenkomst

Overige afspraken

CAO-akkoord Sleepdienst Eerland 2010-2011

Bijlage 1 Hoogte toeslagen art. 31, 32, 33, 34 en 35 CAO

Bijlage 2 Omschrijving persoonlijke toelage

Bijlage 3 - Voorbeeldberekening art. 39. (pomp-, hulp-, en/of bergingswerk)

Overzicht Dienstrooster

Loontabel per 1 januari 2010 en 11, gebaseerd op 40 uur per week inclusief winstafhankelijke maand

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 – Definities

Basmaandloon: het bruto maandsalaris zonder toeslagen zoals dit wordt genoemd in de bijlage Loontabellen

Basisdagloon : het basismaandloon gedeeld door 21,67.

Garantieloon : **voor een 5-daagse werkweek:**
het basismaandloon vermeerderd met:
17½ garantie overwerkuren (105 uur per ½ jaar) (17½ van 125% = 12½ % basismaandloon)
12% toeslag voor het dienstdoen tussen 06.00 en 22.00 uur

voor een 7-daagse werkweek (week op/week af):
het basismaandloon vermeerderd met:
17½ garantieoverwerkuren (105 uur per ½ jaar) (17½ van 125% = 12½ % basismaandloon)
13,3% systeemtoeslag

Persoonlijke toeslag: **5-daagse werkweek**
het verschil tussen het oude salaris per 31-10-2001, bestaande uit:
12 x Basis maandsalaris (Oud Eerland /Interriver)
1 x Eindejaars uitkering
1 x Vakantie toeslag (+ onregelmatigheidstoeslag indien van toepassing)
12 x Onregelmatigheidstoeslag (indien van toepassing)

en het nieuwe salaris met daarin verwerkt een winst afhankelijke maand, bestaande uit:

12 x Basis maand salaris (nieuw)
12 x Schuifblok toeslag
1 x Vakantietoeslag
1 x Winstafhankelijke maand

dan wel in geval van een **7-daagse werkweek:**

het verschil tussen het oude salaris per 31-10-2001 bestaande uit:

12 x Basis maandsalaris (Oud Eerland / Interriver)
1 x Eindejaars uitkering
1 x Vakantie toeslag (+ systeem toeslag)
12 x Systeem toeslag
12 x Verblijf aan boord
168 x Voedingsgeld

en het nieuwe salaris, gebaseerd op een winstafhankelijke maand, bestaande uit:

12 x Basis maandsalaris
12 x Systeem toeslag
1 x Vakantie toeslag (+ systeem toeslag)
1 x Winstafhankelijke maand
168 x Overnachtingstoeslag (nieuw Dfl 22,50 + Dfl 30,00 = € 23,82)
(zie bijlage 2)

Artikel 2 – Aanstelling

1. Een dienstbetrekking wordt voor bepaalde of onbepaalde tijd aangegaan.
2. De maximale wettelijke proeftijd wordt bij het aangaan van de dienstbetrekking overeengekomen.
3. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de reeds geldende, alsmede van de tussen partijen overeenkomen, arbeidsvoorwaarden alsmede van wijzigingen daarvan.

Artikel 3 – Ontslag

1. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en in de proeftijd kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.
2. Behoudens het bepaalde in het 1e lid eindigt de dienstbetrekking van de werknemer, die voor onbepaalde tijd in dienst is, door opzegging door de werkgever met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn of op grond van de artikelen 678 en 679 BW. De opzegging kan alleen tegen het einde van de maand geschieden.
3. Behoudens het bepaalde in het 1e lid eindigt de dienstbetrekking van de werknemer, die voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard in dienst is, van rechtswege door het verstrijken van de in de arbeidsovereenkomst genoemde periode. Een opzegging is niet vereist.
4. De dienstbetrekking van de werknemer eindigt zonder dat opzegging vereist is in geval werknemer er voor kiest gebruik te maken van de overgangsregeling en eindigt automatisch bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

Artikel 4 – Nevenfuncties

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

Artikel 5 - Normale arbeidstijd

De normale betaalde arbeidstijd bedraagt gemiddeld 40 uur per week.

De normale betaalde arbeidsduur op jaarbasis bedraagt 1846 uur en wordt als volgt berekend:

aantal kalenderdagen:		365,25
af wegens aanspraak op vrije tijd:		
- zater- en zondagen $2/7 \times 365,25 =$	104,357	
- vakantiedagen	25	
- tweede Paas -, tweede Pinkster - en Hemelvaartsdag	3	
- Kerstdagen en Nieuwjaarsdag $5/7 \times 3 =$	<u>2,143</u>	
		<u>134,5 -/-</u>
aantal werkdagen:		230,75
normale arbeidsduur op jaarbasis: $230,75 \times 8 \text{ uur} =$	1846 uur	

Artikel 6 – Lonen en vergoedingen

Voor het personeel dat op 31-10-2001 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft zal, indien van toepassing, een persoonlijke toeslag van toepassing zijn. Deze persoonlijke toeslag is waardevast, dus er zal op geen enkele wijze welke vorm van salariswijziging dan ook in mindering worden gebracht op de hoogte van de persoonlijke toeslag. Deze toeslag zal meestijgen met de prijscompensatie zoals vastgelegd in art. 10 en de initiële loonsverhogingen zoals vastgelegd in de overige afspraken. De gemaakte afspraken m.b.t. de persoonlijke toeslag zullen in de volgende af te sluiten CAO onverkort gehandhaafd blijven.

De lonen en overige vergoedingen voor de bemanningsleden zijn opgenomen in de bij deze regeling behorende loontabel.

Artikel 7 – Vakantie

1. De werknemer heeft over elk jaar, dat de dienstbetrekking heeft geduurd, recht op 25 werkdagen (à 8 uur per dag) vakantie met behoud van loon.
Werknemers van 50 jaar en ouder hebben recht op de navolgende aantallen extra vakantiedagen:

50 t/m 59 jaar	:	2 dagen (à 8 uur per dag)
60 jaar	:	3 dagen (à 8 uur per dag)
61 jaar	:	4 dagen (à 8 uur per dag)
62 jaar	:	5 dagen (à 8 uur per dag)
63 jaar	:	6 dagen (à 8 uur per dag)
64 jaar	:	7 dagen (à 8 uur per dag)

2. Tenzij anders wordt overeengekomen en mits de aanspraak op vakantie toereikend is, dient de werkgever in overleg met de werknemer jaarlijks de gelegenheid te geven om ten minste drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen in de periode van 1 mei tot en met 30 september
3. Indien op enig tijdstip de dienstbetrekking nog geen jaar of nog niet wederom een jaar heeft geduurd, is het bepaalde in het 1e en 2e lid van overeenkomstige toepassing naar rato van de duur van het dienstverband.
4. Tijdens de wettelijke opzegtermijn kan de werknemer in overleg met de werkgever vakantiedagen opnemen.
5. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden, voor zover de aanspraak op vakantie nog niet gerealiseerd is, aan de werknemer de resterende vakantiedagen hetzij alsnog verleend, hetzij vergoed met de vergoeding niet genoten vrije dag, vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.
6. Werkgever verleent medewerking aan hetgeen door de wetgever zal worden bepaald ten aanzien van uitbreiding van de mogelijkheden tot deeltijdarbeid en arbeid en zorg.

Artikel 8 – Kort verzuim

1. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 629 b BW wordt bij verzuim in de navolgende gevallen het loon voor de daarbij vermelde maximumduur doorbetaald:
 - a. Bij huwelijk van de werknemer 2 dagen
Bij huwelijk van de kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters 1 dag
Bij ondertrouw van de werknemer 1 dag
 - b. Bij de bevalling van de echtgenote 2 dagen
 - c. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) 4 dagen

Bij overlijden van een inwonend kind	4 dagen
Bij overlijden van een niet-inwonend kind	2 dagen
d. Voor het bijwonen van de begrafenis van:	
Een der ouders of schoonouders	2 dagen
Een schoonzoon of schoondochter	1 dag
Een broer, zuster, zwager of schoonzuster	1 dag
Een kleinkind of een der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e)	1 dag
e. Bij 25- en 40-jarige echtviering van de werknemer	1 dag
Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarige echtviering van de ouders of schoonouders	1 dag
f. Bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer	1 dag
g. Bij vervulling van een overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting en uitoefening van het kiesrecht	De werkelijk benodigde tijd
h. Voor het afleggen van een binnenvaartexamen	De daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag
2. Voor de toepassing van het bepaalde in het 1e lid worden ongehuwde werknemers die duurzaam samenwonen gelijkgesteld met gehuwden indien de samenwoning tenminste een jaar heeft geduurd en bij de werkgever bekend is.	

Artikel 9 – Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

1. SMIT heeft met bonden een overeenkomst gesloten waarin de loondoorbetaling bij ziekte en Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is geregeld. Onderstaande garanties gelden op basis van:
 - De wetgeving per 1 januari 2006. Eventuele wijzigingen in wetgeving komen niet ten laste van SMIT. Daar waar dit nadelig voor medewerkers uitpakt, zullen partijen in nader overleg met elkaar treden.
 - Een pensioendatum op de richtleeftijd van de voor de medewerker geldende pensioenregeling.
 - Medewerking van medewerker aan zijn (in- of externe) reïntegratie, gebaseerd op de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
2. Indien een werknemer als rechtstreeks gevolg van een objectief medisch door de Arbodienst vast te stellen ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek en de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
3. Bij arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer voor een tijdvak van honderdvier weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, voor zover dit loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling op het loon conform onderstaande staffel:
 - 1^e halfjaar 100 %
 - 2^e halfjaar 95 %
 - 3^e halfjaar 85 %
 - 4^e halfjaar 80 %
 Daar waar de medewerker in het kader van zijn reïntegratie tenminste 2 dagdelen (zijnde een aaneengesloten periode van tenminste 3 uur) per week werkzaamheden verricht, zal deze staffel niet van toepassing zijn. Deze medewerker ontvangt in dat geval een loonbetaling van 100%, ook als deze arbeid geen loonwaarde heeft.
4. Voor de vaststelling van het loon wordt uitgegaan van het loon dat de werknemer op de

eerste dag van arbeidsongeschiktheid zou hebben genoten indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden, eventuele loonsverhogingen worden hierbij meegerekend.

5. Onder loon wordt verstaan:

Bij arbeidsongeschiktheid wordt aan de werknemer gedurende het wettelijke tijdvak van maximaal 52 weken 100% van het loon, inclusief onregelmatigheidstoelage, systeemtoelage en/of overeengekomen gemiddelde overwerkvergoeding, doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 80% van de gemiddelde beloning, inclusief de overige toeslagen en verwerkvergoedingen, berekend over het aantal gewerkte dagen in de periode van 13 weken onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. De maximum doorbetaling bedraagt 195% van het loon.

6. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan honderdvier weken, is de mate van arbeidsongeschiktheid, alsmede de benutting van de restcapaciteit bepalend voor toekenning van een aanvulling op de WGA (=Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)-, respectievelijk IVA (=Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten) -uitkering.

7. **A) Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%:**

In dit geval is de werknemer volgens de WIA niet arbeidsongeschikt en blijft hij in dienst bij SMIT en heeft geen recht op een WGA-uitkering.

Daar waar de medewerker in een functie wordt geplaatst, die een minder pakket aan arbeidsvoorwaarden kent, zullen de arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden bevroren op het voor medewerker geldende pakket op het moment van aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid. Dit tot het moment waarop het arbeidsvoorwaardenpakket behorend bij de nieuwe functie dit overstijgt.

Lukt het niet om een geschikte functie/werk te vinden, dan kan SMIT om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex art 7:685 BW bij de kantonrechter verzoeken.

B) WGA: Arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%, meer dan 50% benutting restverdiencapaciteit

SMIT garandeert 70% van het oude (maximum dag-)loon over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid tot aan de pensioenrichtleeftijd van de medewerker. SMIT garandeert dat gedurende deze aanvullingsperiode de uitkering plus aanvulling niet onder het wettelijk minimumloon zal komen te vallen.

C) WGA: Arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%, minder dan 50% benutting restverdiencapaciteit

SMIT garandeert 70% van het oude (maximum dag-)loon op basis van onderstaande staffel die gebaseerd is op het dienstverband bij SMIT van de medewerker:

Tot 5 jaar: 6 maanden

6-10 jaar: 1 jaar

10-15 jaar: 1,5 jaar

16-20 jaar: 2 jaar

20-25 jaar: 3 jaar

26-30 jaar: 4 jaar

> 30 jaar: 5 jaar

SMIT garandeert dat gedurende deze aanvullingsperiode de uitkering plus aanvulling niet onder het wettelijk minimumloon zal komen te vallen.

D) IVA: Arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% (loonverlies groter dan 80%)

SMIT garandeert een aanvulling op de IVA-uitkering van 5% (gebaseerd op maximum dagloon, ongeacht de hoogte van het IVA-uitkeringspercentage) tot aan de pensioenrichtleeftijd van de medewerker. SMIT garandeert dat dit bedrag niet onder het wettelijk minimumloon zal komen te vallen.

Daar waar de medewerker eerder dan na 104 weken ziekte onder de IVA komt te vallen, garandeert SMIT over de eerste 104 weken ziekte de aanvulling conform de staffel zoals genoemd onder loonbetaling bij ziekte.

8. De som van IVA- of WGA-uitkering plus aanvulling kan nimmer meer bedragen dan het vaste loon dat men zou hebben ontvangen indien men niet arbeidsongeschikt zou zijn geraakt.
9. Door uitkeringsinstantie op de IVA-, WGA- of WW-uitkeringen toegepaste kortingen of sancties kunnen op de aanvullingen in mindering worden gebracht.
10. Deelname aan de spaarloon-, levenloop of vakbondscontributieregeling, heeft in geval van arbeidsongeschiktheid geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen ten aanzien het hierboven bepaalde.
11. Voor werknemers die een hoger jaarinkomen hebben dan het tot jaarinkomen omgerekende maximum dagloon ingevolge de WIA, is een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering van kracht, waardoor het WIA-uitkeringspercentage ook over het inkomen boven het tot jaarinkomen omgerekende maximum dagloon wordt uitgekeerd. De te betalen feitelijke premie over het verzekerde bedrag komt voor eenderde deel voor rekening van werknemer en voor tweederde deel voor rekening van werkgever. Bovenstaande verdeling van de premie geldt zolang de premie niet meer dan € 28,13 per € 453,78 verzekerd bedrag bedraagt.
12. Daar waar de medewerker extern gereïntegreerd wordt, garandeert SMIT dat de medewerker in de alsdan voor hem geldende pensioenregeling een vergelijkbaar aantal deelnemersjaren zal verkrijgen. Indien inkoop van extra deelnemersjaren benodigd is, zal SMIT de kosten voor inkoop van deze extra deelnemersjaren voor haar rekening nemen. Mocht externe reïntegratie niet succesvol verlopen, dan geeft SMIT een terugkeergarantie voor een periode tot 1 jaar na aanvang van de externe plaatsing.
13. Het dienstverband met een arbeidsongeschikte medewerker waarvoor in- of extern geen mogelijkheden worden gevonden zal na twee jaar ziekte worden beëindigd. Het dienstverband voor een arbeidsongeschikte werknemer zal worden gehandhaafd indien de werknemer arbeidsongeschikt is ten gevolge van een ongeval overkomen tijdens de uitoefening van zijn werk bij de werkgever of tijdens woon-werkverkeer.

Artikel 10 – Prijsindexclausule

Per 1 januari van elk jaar zal het verlies aan koopkracht ten gevolge van de geldontwaarding in Nederland aan werknemer achteraf worden gecompenseerd op basis van de CPI reeks, alle huishoudens, afgeleid, van het Centraal Bureau voor de Statistiek. De gehanteerde referentieperioden is januari tot en met december van ieder jaar.

Artikel 11 – Winstafhankelijke maand

In de maand mei van elk jaar ontvangt de werknemer een winstafhankelijke maand, wanneer er over het achterliggende kalenderjaar door SMIT Internationale tenminste € 4.537.802,00 netto (gepubliceerde) winst wordt gemaakt. Deze regeling treedt in met terugwerkende kracht in werking m.i.v. 01-01-2001 met dien verstande dat de eerste betaling plaats vindt in mei 2002 mits de netto, gepubliceerde winst over 2001 groter is dan 10 miljoen gulden.

Wanneer de winst in enig jaar minder dan € 4.537.802,00 netto bedraagt, vindt geen uitkering plaats.

De uitkering van de winstafhankelijke maand is ter grootte van het basismaandloon (zonder PT) zoals men dit in december van het achterliggende kalenderjaar verdiende.

Cumulatie

Indien de winst in enig jaar niet toereikend is geweest om de extra maand uit te keren wordt deze "op de lat" geschreven.

Indien de winst in latere jaren dit toelaat, kan er alsnog een uitkering worden gedaan ter hoogte van de niet uitgekeerde winstafhankelijke maand, over maximaal twee voorafgaande jaren. Hierbij dient het volgende in acht te worden genomen:

- in enig jaar wordt eerst de winstafhankelijke maand over het achterliggende jaar bepaald;
- indien de gemiddelde winst over 3 jaren tenminste € 4.537.802,00 netto op jaarbasis heeft bedragen en de winst over het afgelopen kalenderjaar tenminste € 4.537.802,00 bedraagt, geschiedt uitkering van de winstafhankelijke maand over voorliggende kalender ja(a)r(en) (derhalve maximaal twee voorgaande jaren te verrekenen).

Indien het dienstverband in de loop van het kalenderjaar aanvangt, in arbeidsduur verandert of beëindigd wordt, ontvangt werknemer in mei het pro rata deel van de winstafhankelijke maand.

Artikel 12 – Tijdelijk dienstdoen in een hogere functie

Voor het tijdelijk dienstdoen in een volgens de loontabel hoger beloonde functie zal per dag een vergoeding worden betaald. Deze vergoeding bedraagt het verschil in basisdagloon van de desbetreffende functionaris en het basisdagloon van de hoger gewaardeerde functie. Ook de bijbehorende toeslagen en overwerk gemaakt in die periode zullen gebaseerd worden op de hoger beloonde functie.

Artikel 13 – Pensioenregeling en Overgangsregeling

1. Werknemer neemt per 1 januari 2002 deel aan de geïntegreerde pensioenregeling van het pensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart.
2. Werknemers betalen de door de Stichting Pensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart berekende werknemerspremies.
3. Werknemers op wie deze CAO van toepassing is, kunnen, indien zij voldoen aan de voorwaarden, tijdig een verzoek indienen voor toepassing van de overgangsregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart vanaf de eerst mogelijke reglementaire mogelijkheid.
4. SMIT garandeert een aanvullende uitkering aan die werknemers die een lagere uitkering krijgen vanuit de overgangsregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn-en Binnenvaart dan zij op basis van de VUT-regeling van SMIT, zoals deze gold op 1 januari 1998, zouden hebben gekregen. Deze garantieregeling geldt slechts voor de werknemers die op 31 januari 1998 een dienstverband met Eerland hadden. Deze garantie eindigt op het moment dat de overgangsregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart wordt verlaagd.
5. Werknemers die niet aan de voorwaarden voldoen, kunnen tijdig een verzoek indienen vanaf de eerst mogelijke reglementaire mogelijkheid, thans zijnde de eerste dag van de maand waarin de 63-jarige leeftijd wordt bereikt.

Artikel 14 - Vakbondsfaciliteiten

1. Algemeen
 - a. De werkgever zal de oprichting resp. het functioneren van de vakbondsafdelingen niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdelingen berust bij de werknemers organisatie.
 - b. Aan de bezoldigde bestuurders van de werknemers organisatie zal gelegenheid worden gegeven hun functie in het bedrijf uit te oefenen. Het bedrijf dient daarvan wel op de hoogte te worden gesteld. Wanneer zij dat nodig achten kunnen bezoldigde bestuurders/bondscontactpersonen zich daarbij laten vergezellen door één of meer kaderleden uit het bedrijf.

- c. Door de werknemersorganisaties zal een opgave worden gedaan aan de directie van de namen van werknemers welke een kaderfunctie vervullen binnen de werknemersorganisaties.

2. Vrijstelling van dienst.

- a. Werkgever stelt ten behoeve van de hieronder beschreven "vakbondsactiviteiten" per kaderlid maximaal 40 uur werktijd per jaar ter beschikking, waarbij salaris zal worden doorbetaald alsof er normaal werk was verricht.
- b. Als vakbondsactiviteiten worden aangemerkt:
 - vergaderingen van bondsorganen waarin werknemers zijn vertegenwoordigd;
 - het volgen van scholingsbijeenkomsten van de FNV.
 - ander bondswerk dat niet direct bedrijfsgebonden is.
- c. Kaderleden zullen met behoud van salaris vrijgemaakt worden van dienst i.v.m. CAO onderhandelingen, reorganisaties direct het bedrijf betreffende - alsmede de voorbereidingen daartoe - en eventueel andere besprekingen met de werkgever, het personeel of bedrijf betreffende. De hiervoor benodigde tijd die buiten die diensttijd valt zal als diensttijd worden beschouwd.
- d. In situaties waarin niet voorzien is zal in overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties vastgesteld worden of dit artikel daarop van toepassing zal worden verklaard.
- e. Het aanvragen van vrijstelling van werk t.b.v. vakbondsactiviteiten dient op een redelijke termijn te geschieden: het verlenen van vrijstelling van werk is afhankelijk van de actuele werkzaamheden van het bedrijf welke normaal moeten plaatsvinden.
- f. Vrijstelling van dienst als bedoeld in lid 2a zal alleen geschieden indien de vakbondsactiviteiten noodzakelijkerwijs onder diensttijd dienen te geschieden.

3. Scholingsbijdrage.

Per kalenderjaar draagt de werkgever bij in het scholings - en vormingswerk van de (gezamenlijke) werknemersorganisaties, middels een bedrag van € 18,15 per in dienst zijnde werknemer waarop deze CAO van toepassing is.

Artikel 15 – Openbreekclausule

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon-, en prijsbeleid van de regering, zijn de bij deze regeling betrokken partijen gerechtigd wijzigingen van de regeling, welke met deze verandering in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in beide gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

5-DAAGSE WERKWEEK

Artikel 16 – Diensttijd

1. De diensttijd en daarmee het rooster is gebaseerd op een 5-daagse werkweek (van maandag tot en met vrijdag). De wekelijkse diensttijd bedraagt 40 uren. Het rooster is als bijlage bij deze CAO gevoegd.
2. Bij dagvaart valt de aaneengesloten dagelijkse diensttijd tussen 06.00 en 22.00 uur.

Artikel 17 – Overwerk

1. Voor alle diensturen gemaakt ná de dagelijkse diensttijd van 8 uren, vallende vóór 22.00 uur van maandag tot en met vrijdag, wordt per uur de vergoeding "overwerk 125%" betaald.
2. Voor alle diensturen, vallende tussen 22.00 uur en tijdstip aanvang diensttijd van maandag tot zaterdag 06.00 uur, wordt de vergoeding "overwerk 150%" betaald.
3. Bij extra opkomsten waarbij de dienst doorloopt op grond van artikel 5 zal het volledig aantal gereden kilometers tussen huis en werk, en vice versa, conform art. 39, worden vergoed.

Artikel 18 – Werkzaamheden op zaterdag, zon- en feestdagen

1. Indien op zaterdag en/of zondag voor overwerk extra wordt opgekomen, zal de regeling uit de CAO voor de Binnenscheepvaart van toepassing zijn voor wat betreft de vergoeding in vrije tijd. Dit houdt in dat de betrokken medewerker de keuze kan maken voor compensatie in tijd of deze uren kan laten uitbetalen.

Wordt op zaterdag vóór 13.00 uur ten hoogste 5 uren gewerkt, dan heeft de werknemer recht op een halve vrije dag. Wordt op zaterdag meer dan 5 uren, dan wel na 13.00 uur gewerkt, dan heeft de werknemer recht op een hele vrije dag. Wordt op zondag gewerkt, dan heeft de werknemer ongeacht de duur van die arbeid, recht op een vrije dag.

2. Voor alle diensturen, vallende tussen zaterdagmorgen 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur, wordt de vergoeding "overwerk 50%" per uur betaald. Daarnaast worden de gewerkte uren in tijd voor tijd vergoed conform lid 1.. Deze compensatieuren worden op verzoek verleend in de aansluitende werkweek.
3. Voor alle uren, waarop tussen zaterdag 18.00 uur en het tijdstip van aanvang diensttijd op maandag, dienst wordt gedaan, wordt een vergoeding "overwerk 100%" per uur betaald. Een feestdag wordt gerekend van 18.00 uur op de voorafgaande dag tot het tijdstip aanvang diensttijd van de eerste daarop volgende werkdag. Voor alle uren waarop in deze periode dienst wordt gedaan, wordt de vergoeding "overwerk 100%" per uur betaald. Daarnaast worden de gewerkte uren in tijd voor tijd vergoed conform lid 1. Deze compensatieuren worden op verzoek in principe verleend in de aansluitende werkweek.

Artikel 19 – Garantie voor het verrichten van overwerk

Aan werknemer wordt maandelijks een garantievoorschot verstrekt.

Dit garantievoorschot is opgebouwd uit:

- 17½ garantie overwerkuren (105 uur per ½ jaar) (17½ van 125% = 12½% basismaandloon)

- 12% toeslag van het basismaandloon voor het dienstdoen tussen 06.00 en 22.00 uur (schuifbloktoeslag)

Het garantievoorschot wordt na een half jaar verrekend met het in deze periode werkelijk opgebouwde bedrag aan overwerkvergoedingen. Indien de werknemer binnen de periode van een half jaar het maximum van het aantal te maken garantie uren reeds heeft bereikt, zal tot uitbetaling van de meerdere overuren worden overgegaan.

Artikel 20 – Feestdagen

De werknemer heeft aanspraak op vrije dagen met behoud van loon voor de navolgende feestdagen. Indien feestdagen vallen op een zaterdag of zondag zal uitsluitend de feestdagtoeslag worden betaald, en derhalve geen andere overwerktoeslagen.

De volgende dagen worden als feestdag aangemerkt:

- Nieuwjaarsdag;
- Eerste Paasdag;
- Tweede Paasdag;
- Koninginnedag;
- 5 mei (eens per 5 jaar, indien aangewezen als "nationale feestdag");
- Hemelvaartsdag;
- Eerste Pinksterdag;
- Tweede Pinksterdag;
- beide Kerstdagen.

Op feestdagen wordt alleen indien noodzakelijk volgens het dienstrooster gewerkt. De gewerkte uren worden vergoed tegen het tarief overwerk à 100%. Daarnaast ontvangt men een vrije dag. Een en ander conform de betalingen voor een zondagsdienst. In overleg tussen werkgever en werknemer kan deze dag worden uitbetaald of in tijd voor tijd worden opgenomen.

7-DAAGSE WERKWEEK

Artikel 21 – Diensttijd

1. De diensttijd wordt vastgesteld in ten hoogste 24 dienstweken op jaarbasis, die in beginsel telkens worden afgewisseld door vrije weken.
2. Gedurende de dienstweken wordt 7 dagen achtereenvolgend gewerkt. De dagelijkse diensttijd bedraagt 12 uren.
De normale betaalde arbeidstijd per jaar bedraagt derhalve 24 weken x 7 dagen x 12 uur = 2016 uur per jaar.
3. Ter compensatie van de dienst in het 24/28 weken systeem zullen 64 extra verlofuren worden toegekend
4. De dagelijkse diensttijd wordt ingeroosterd en valt tussen 06.00 en 20.00 uur,
5. Indien binnen de ingeroosterde werkweek meer uren worden gemaakt dan de dagelijkse diensttijd, worden deze meeruren vergoed tegen het tarief overwerk. Het overwerk tarief is vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen

Artikel 22 – Overwerk gedurende de “ vrije week ”

1. Indien werknemer in zijn vrije week opkomt zal onderstaande regeling van toepassing zijn.
 - Voor alle diensturen, vallende tussen 06.00 uur en 18.00 uur van maandag tot en met vrijdag, wordt per uur de vergoeding "overwerk 125%" betaald.
 - Voor alle diensturen, vallende tussen 18.00 uur en 06.00 uur van maandag tot en met zaterdagmorgen wordt per uur de vergoeding "overwerk 150%" betaald.
 - Voor alle diensturen, vallende tussen zaterdag 06.00 uur en zondag 06.00 uur, wordt de vergoeding "overwerk 50%" betaald en ontvangt de werknemer tevens vrije tijd conform art. 19 lid 1.
 - Voor alle diensturen, vallende tussen zondag 06.00 uur en maandag 06.00 uur, wordt de vergoeding "overwerk 100%" betaald en ontvangt de werknemer tevens vrije tijd conform art. 19 lid 1.

Artikel 23 – Vrije tijd

Bij de zevendaagse werkweek worden alle aanspraken op vrije tijd geacht te zijn inbegrepen in de vrije weken, met uitzondering van vrije dagen die zijn toegekend wegens het werken op feestdagen, of het extra opkomen tijdens weekenden als hierboven in art. 23 in de laatste twee aandachtsstreepjes genoemd.

Artikel 24 – Feestdagen

Indien noodzakelijk wordt er op feestdagen gewerkt. De feestdagen worden benoemd in artikel 21 van deze CAO. De gewerkte uren worden vergoed tegen het tarief overwerk à 100% Daarnaast ontvangt men een vrije dag. Een en ander conform de betalingen voor een zondagsdienst. In overleg tussen werkgever en werknemer kan deze dag worden uitbetaald of in tijd voor tijd worden opgenomen.

Artikel 25 – Systeemtoeslag

Aan de werknemer wordt een vaste systeemtoeslag betaald.

De toeslag bedraagt:

- voor een systeem van 24 dienstweken op jaarbasis 13,3% van het basis maandloon,

Artikel 26 – Garantie voor het verrichten van overwerk

Aan werknemer wordt maandelijks een garantievoorschot verstrekt.

Dit garantievoorschot is opgebouwd uit:

- 17½ garantie overwerkuren (105 uur per ½ jaar) (17½ uur van 125 % = 12½% basismaandloon)
- systeemtoeslag voor 7 daagse vaart 13,3% van het basismaandloon

Het garantie voorschot wordt na een half jaar verrekend met het in deze periode werkelijk opgebouwde bedrag aan overwerkvergoeding en systeemtoeslag. Indien de werknemer binnen de periode van een half jaar het maximum van het aantal te maken garantie uren reeds heeft bereikt, zal tot uitbetaling van de meerdere overuren worden overgegaan.

Artikel 27 – Wisseling van werksysteem

Indien de werkgever besluit om het afgesproken rooster systeem te wijzigen dan zal zij hierover met het desbetreffende medezeggenschapsorgaan overleg voeren.

Indien werkgever besluit tot overschakeling van 5-daagse werkweek naar 7-daagse werkweek of omgekeerd, wordt dit tenminste 7 dagen voor de ingangsdatum van het nieuwe werksysteem aan de werknemer(s) medegedeeld. Indien de wisseling van werksysteem op een kortere termijn nodig is, treden werkgever en werknemer in overleg over de ingangsdatum.

TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 28 – Vakantietoeslag

1. De werknemer, die op 1 mei een geheel jaar in dienst is, ontvangt in de maand april een vakantietoeslag ter hoogte van het op 1 april geldende basis maandloon, plus indien van toepassing de systeemtoeslag (7 daags werksysteem).
2. Op de werknemer, die op 1 mei korter dan een geheel jaar bij zijn werkgever in dienst is, is het bepaalde in het 1ste lid van overeenkomstige toepassing naar rato van de duur van het dienstverband.
3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de periode waarover nog geen vakantietoeslag is verstrekt, deze toeslag naar evenredigheid uitbetaald.

Artikel 29 – Zeedagvergoeding

Indien werkzaamheden worden verricht op een lokatie meer dan 5 mijl buiten de kustlijn, gemeten op een punt dat het dichtst is gelegen bij de reguliere werkhaven van het schip, dan wordt een zeedagvergoeding toegekend op basis van aanmonstering.

De zeedagvergoeding bedraagt per periode van 24 uur voor een kapitein € 34,03, voor een stuurman of machinist € 29,50 en voor een matroos € 22,69 bruto. Bij een kortere duur dan 24 uur zal deze vergoeding de vergoeding voor 24 uur bedragen. De reguliere werkhaven is Rotterdam.

Artikel 30 – Voedingskosten

- 1 De werknemer die dienst doet aan boord geniet vrije voeding.
- 2 Wanneer de in lid 1 genoemde vrije voeding niet wordt verstrekt, wordt een voedingstoeslag betaald van € 4,54 per dag voor de boot die vaart volgens het vijfdaagse werkweksysteem en € 10,21 voor de boot die vaart volgens het zevendaagse werkweksysteem. Of wanneer de werknemer met goedvinden van de werkgever zelf voor een maaltijd zorgt zal hij daarvan de kosten vergoed krijgen op vertoon van een gedagtekende kwitantie.

De bedragen worden ook verstrekt:

- op de dag van aankomst na een meerdaagse afwezigheid;
- als de werknemer na 19.00 uur in de woonplaats arriveert, danwel na 19.00 uur nog te werk is gesteld;
- als de aaneengesloten diensttijd op een dag 12 uur of langer heeft geduurd.

De bovengenoemde vergoedingen zullen conform de bepalingen van de belastingwetgeving worden vergoed.

Artikel 31 – Overnachtingtoeslag

- 1 Indien de werknemer de nacht aan boord doorbrengt, i.v.m. de uit te voeren werkzaamheden, wordt een overnachtingtoeslag van bruto € 20,50 per nacht betaald, ongeacht of er wordt gewerkt of niet. Het aan boord verblijven buiten diensttijd is geen arbeidstijd.
2. Bij reguliere aflossingen en andere geplande momenten van aan - en van boord gaan, zal werkgever zorgdragen voor vervoer naar en van het vaartuig. Het gaat hier om aflossingen, waarbij het moment min of meer van te voren zal worden aangegeven, die verband houden met een bepaalde periode of bepaalde reis, én het gaat hier tevens om aflossingen die noodzakelijk zijn omdat een wettelijke bepaling zulks voorschrijft.
Het gaat hier nadrukkelijk niet om vervoer naar en van huis vanwege een (wettelijk) voorgeschreven rustperiode, of wanneer de werkzaamheden daarna gecontinueerd dienen te worden.

De bovengenoemde vergoeding zal conform de bepalingen van de belastingwetgeving worden vergoed.

Artikel 32 – Beschikbaarheidsdienst

Werknemer is verplicht om beschikbaar te zijn volgens het rooster voor werk gedurende een week met aansluitend een weekend. Van deze beschikbaarheid wordt alleen gebruik gemaakt op de momenten dat er geen vaartuigen in geroosterd zijn of dat deze niet beschikbaar zijn.

Werknemer is verplicht aan oproepen van werkgever om te komen werken binnen twee uur aan boord te zijn.

Werkzaamheden op zaterdag, zon - en feestdagen worden beloond als overwerk (zie art. 19). Aan de werknemer die voor werkzaamheden van huis wordt opgeroepen, zal tenminste 2 uur worden uitbetaald, dan wel zoveel meer als benodigd is om de werkzaamheden af te ronden.

Voor het beschikbaar zijn gedurende de week en het aansluitende weekend zal een vergoeding worden betaald. De vergoeding is vermeld in bijlage 1.

Artikel 33 – Toeslag voor diensten

Voor het diensten van lashedepen wordt aan ieder bemanningslid van de deelnemende boten een toeslag van € 2,65 bruto per uur toegekend voor de tijd dat men hiermee bezig is (afgerond op hele uren).

Artikel 34 – Diplomavergoedingen

Slechts aan de werknemers die vóór 1 juli 2000 in dienst waren en reeds een diplomatoeslag genoten, wordt voor diploma's die behaald zijn voor 1 juli 2000 een vergoeding toegekend volgens de tabel.

Rekening houdend met het bovenstaande zal het hoogste diploma behorende bij de functie worden vergoed.

De diploma toeslagen zijn vermeld in Bijlage 1.

Artikel 35 – Opleiding en vorming

Algemeen

Indien werknemer deelneemt aan cursussen, neemt werkgever de daaraan verbonden kosten voor zijn rekening met inachtneming van de navolgende artikelen.

Voorwaarden verbonden aan toekenning studiekosten

De studie moet in het belang van de maatschappij worden geacht op grond van:

- de gekozen studie nuttig is voor de huidige taakvervulling.
 - de gekozen studie nuttig is voor een taak, welke werknemer mogelijkerwijs in de toekomst zal kunnen gaan verrichten.
 - de gekozen studie op prijs wordt gesteld i.v.m. de algemene behoefte binnen de maatschappij aan de uit de studie verkregen kennis
- De werkgever dient akkoord te gaan met de gekozen studie.

De gekozen studie moet worden gevolgd bij een algemeen erkend onderwijsinstituut, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

Werknemer moet tenminste zes maanden in dienst zijn bij werkgever, tenzij het maatschappijbelang een eerdere aanvang van studie vereist.

Bijdrage in studiekosten

Als tegemoetkoming in de studiekosten neemt werkgever 100% van de cursusgelden voor zijn rekening, met dien verstande dat indien de studie niet met goed resultaat wordt afgesloten, de werknemer de cursusgelden moet terugbetalen aan werkgever.

Kosten van de voor de studie benodigde boekwerken en leermiddelen zijn voor rekening van diegene die de opleiding of cursus volgt. Slechts bij hoge uitzondering stelt de werkgever de benodigde boekwerken en leermiddelen ter beschikking, n.l. indien de kosten hiervan een bezwaar vormen voor het volgen van de gekozen studie; een en ander ter beoordeling van werkgever. Beschikbaar gestelde boekwerken blijven zijn eigendom totdat de studie succesvol is beëindigd.

Studiedagen zijn voor eigen rekening. De studie dient zoveel mogelijk in eigen tijd te worden gevolgd. Reiskosten per openbaar vervoer voor het volgen van een studie voorzover dit een bedrag van € 9,08 per maand te boven gaat, worden door werkgever vergoed.

Examengeld voor het verkrijgen van een diploma van een studie wordt door werkgever vergoed.

Terugbetaling van studiekosten

Werknemer is verplicht de door werkgever betaalde kosten terug te betalen, indien de studie zonder dringende redenen voortijdig door de werknemer wordt afgebroken.

Eveneens dienen de door de werkgever betaalde kosten te worden terugbetaald, indien werknemer tijdens de studie het dienstverband beëindigt, en indien werknemer het dienstverband beëindigt binnen een tijdsbestek van twee jaar ná de datum waarop het diploma, behorende bij de desbetreffende studie, werd behaald.

Werknemer, die de verplichting heeft de door werkgever betaalde kosten terug te betalen dient, indien hij binnen de periode van een jaar een gratificatie ontvangt, met deze gratificatie de uitstaande schuld (voor zover mogelijk) te verrekenen.

Artikel 36 – Reiskostenvergoeding woon - / werkverkeer v.v.

1. Voor de kosten van het normale woon/werkverkeer v.v. ontvangt de werknemer een vergoeding gelijk aan de abonnementskosten van het plaatselijk openbaar vervoer in Rotterdam, echter met een maximum van 25 openbaar vervoer kilometers.

Indien het werk moet worden aangevangen of beëindigd op een locatie die niet bereikbaar, of niet tijdig bereikbaar is, per openbaar vervoer en werknemer maakt daadwerkelijk gebruik van eigen vervoer, zal het werkelijk aantal kilometers –met een maximum van 25 kilometer per enkele reis - tussen huis en locatie, en visa versa, als zijnde zakelijke kilometers, worden vergoed. Zie art. 39 lid 4.

2. Bij extra opkomsten buiten het weekend zal het volledig aantal gereden kilometers tussen huis en werk, en visa versa, worden vergoed.
3. De vergoeding wordt niet toegekend indien de werknemer verlof of vakantie opneemt of een volle werkweek afwezig is wegens arbeidsongeschiktheid.

Artikel 37 – Onkostenvergoedingen

Werkkleding

Werkkleding wordt door de werkgever verstrekt.

Over de samenstelling van het pakket zal met het medezeggenschapsorgaan overleg worden gepleegd

Telefoongeldvergoeding

Als tegemoetkoming in de telefoonkosten, welke de werknemer betaalt voor het hebben van een eigen telefoonaansluiting en voor het tijdens het uitoefenen van zijn beroep moeten voeren van telefoongesprekken, worden de abonnementsgelden op basis van het Bel Basis-tarief van KPN vergoed.

Bovenstaande vergoedingen komen te vervallen bij een periode van arbeidsongeschiktheid van langer dan twee weken of bij een periode van aaneengesloten vrije tijd van meer dan 5 werkdagen (maandag t/m vrijdag).

Onkostenvergoeding zakelijke kilometers

De vergoeding voor in opdracht van de leidinggevende met de privé-auto gereden zakelijke kilometers is vastgesteld op € 0,27 per kilometer.
Bovenaande geldt niet voor de werknemer aan wie een auto van het bedrijf ter beschikking is gesteld.

De bovengenoemde vergoedingen zullen conform de bepalingen van de belastingwetgeving worden vergoed.

Artikel 38 – Vergoeding voor pompwerk, laad/los werkzaamheden van pontons

Aan de bemanningsleden die, werkzaam op een (pomp)boot, geconfronteerd worden met het ballasten en ontballasten van pontons, dan wel het laden en lossen, wordt een vergoeding voor pompwerk toegekend.

De vergoeding voor pompwerk wordt slechts betaald aan die bemanningsleden die zich daadwerkelijk voor deze werkzaamheden hebben ingezet. De vergoeding wordt betaald gedurende de tijd van het pompwerk en het opzetten, resp. afbreken van het werk.

De vergoeding per bemanningslid voor 1 pompuur bedraagt een half uurloon van een stuurman.

Pompwerkzaamheden in de Werkhaven met mobiele pompen, zijnde normale onderhoudswerkzaamheden, komen niet in aanmerking voor vergoeding van pompuren.

Artikel 39 – Vergoeding voor Hulp- en/of Bergingswerk

1. In dit artikel wordt verstaan onder:

- a. Hulp en/of berging : De hulp- en/of bergingswerkzaamheden die regelrecht leiden tot het behoud van schip en/of lading en voor welke werkzaamheden aan werkgever een bedrag wordt uitgekeerd dat gebaseerd is op de geborgen waarde van schip en/of lading of de voorkomen schade.
- b. Netto opgevaren bedrag/netto hulploon: Het door werkgever ontvangen bedrag na aftrek van kortingen en eventuele verwervingskosten in burgerlijke en arbitrale procedures.

2. Uitkering aan bemanningen.

- a. Bemanningen die betrokken zijn bij hulp- en/of bergingswerkzaamheden doen afstand van het hen bij artikel 560 Wetboek van Koophandel toegekende recht op een aandeel in het door de sleep-/duwboot eventueel te verdienen hulploon; daarvoor wordt hen een bergingspremie toegekend als genoemd in de hierna volgende leden van dit artikel.
- b. Voor het verrichten van werkzaamheden als bedoeld in lid 2a van dit artikel in opdracht van of na waarschuwing door of namens de werkgever, zal aan ieder bemanningslid 3% provisie over het netto met de desbetreffende boot opgevaren en ontvangen bedrag worden uitbetaald. Indien meerdere bemanningen van de desbetreffende boot en/of van andere boten aan de werkzaamheden hebben deelgenomen, zal naar verhouding van de deelgenomen tijdsduur de provisie over het totaal opgevaren en ontvangen bedrag worden verdeeld en uitbetaald.
- c. Indien door de bemanning van een boot die niet speciaal voor dit doel is gestationeerd op eigen initiatief de in lid 2.a vermelde werkzaamheden worden verricht, zal indien deze werkzaamheden worden aangevangen en beëindigd in dezelfde dienststorn van de sleep-/duwbootbemanning 14% van het netto met de desbetreffende boot opgevaren en ontvangen hulploon aan de gezamenlijke sleep-/duwbootbemanningen worden uitbetaald. Dit bedrag zal gelijkelijk over alle bemanningsleden worden verdeeld.

- d. Indien meerdere bemanningen van de desbetreffende boot en/of van andere boten aan de werkzaamheden als bedoeld in lid 2.c hebben deelgenomen zal naar verhouding van de deelgenomen tijdsduur aan alle bemanningsleden 3% over het totaal opgevaren en ontvangen bedrag worden betaald. Ten aanzien echter van de diensttorn waarin op eigen initiatief deze werkzaamheden zijn aangenomen geldt dat de tijdsduur voor de betrokken bemanningen - waarvoor een minimum van 10 uur zal gelden - ter verrekening van de hierboven genoemde 14% (4 x 3,5%) voor 4-mansboten met 1,17 en voor 3 mans-
boten met 1,56 vermenigvuldigd worden.
- e. In bijlage 3 is een voorbeeldberekening opgenomen voor de verdeling van de Bergingspremie ingevolge lid 2b, c, en d.

Artikel 40 – Stichting CAO Binnenvaart

1. Er is een Stichting CAO Binnenvaart, die ten doel heeft de naleving van de CAO te bevorderen door middel van controle en voorlichting.
2. De werkgever is jaarlijks een bijdrage verschuldigd aan de Stichting. Deze bijdrage bedraagt een door de Stichting vastgesteld percentage van het loon van de onderneming van de werkgever dat voor het betreffende kalenderjaar geldt als basis voor de premieheffing voor de ziekwet. Een gedeelte van de bijdrage ter grootte van 0,1% van het premieplichtig loon voor de Ziekwet komt voor rekening van werknemer, die zijn aandeel in de bijdrage aan de werkgever verschuldigd is.

De werkgever is gerechtigd bij de loonbetaling het werknemersaandeel op het loon in te houden, maar maakt geen gebruik van dit recht. De bijdrage is bestemd voor de financiering van de kosten verbonden aan de werkzaamheden van de Stichting.

3. CAO-partijen dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen tot schadevergoeding als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, voor de periode waarover dit artikel algemeen verbindend verklaard over aan de Stichting.
4. De werkgever en de werknemer zijn verplicht de inlichtingen te verschaffen die de Stichting redelijkerwijs noodzakelijk acht.
5. Indien de werkgever na ingebrekestelling door of namens de Stichting gedurende tenminste 14 dagen nalatig blijft de vanwege de Stichting verzochte gegevens met betrekking tot de wijze waarop hij de CAO naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste gegevens verstrekt, is hij verplicht aan de Stichting een door de Stichting te bepalen schadevergoeding te betalen. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin de werkgever alsnog achterstallige verplichting jegens zijn personeel nakomt danwel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO.
6. De Stichting handelt bij de toepassing van het bepaalde in lid 5 - de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen - overeenkomstig een door het bestuur vastgesteld reglement.
7. De door de Stichting verkregen bedragen uit hoofde van toepassing van het bepaalde in lid 5 worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de Stichting.

Artikel 41– Ziektekosten

Smit geeft een tegemoetkoming in de netto lastenstijging als gevolg van de invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel per 1 januari 2006.

De vergoeding is gebaseerd op het verschil tussen de netto last 2005 en de netto last 2006 zoals die met peildatum 1 januari 2006 éénmalig wordt vastgesteld.

De netto last 2005 bestaat uit :

- werknemersdeel premie ziektekostenverzekering (excl tandarts en extra)
- premie op basis van de collectieve Smit polis of zelf uitgenomen polis (= zelf afgesloten verzekering) voor zover deze lager is.
- belasting a 42% over de werkgeversbijdrage
- het eigen risico

De netto last 2006 bestaat uit

- premie basisverzekering en aanvullende verzekering (excl tandarts en extra)
- premie op basis van de collectieve Smit polis of zelf uitgenomen polis (= zelf afgesloten verzekering) voor zover deze lager is.
- verlaging van de AWBZ premie met 0,9%
- belasting a 42% over de werkgeversbijdrage
- het eigen risico

De vergoeding is tijdelijk en wordt gedurende drie jaar toegekend.

De vergoeding bedraagt :

In 2006: 100% van het verschil in de netto last voor zover dat 10% te boven gaat

In 2007: 66,6% van het verschil in netto last voor zover dat 10% te boven gaat

In 2008: 33,3% van het verschil in netto last voor zover dat 10% te boven gaat

De vermelde bedragen zullen worden gebruteerd op basis van een belastingtarief van 42%.

Artikel 42- Duur van de overeenkomst

1. Deze regeling gaat in op 1 januari 2010 en loopt tot en met 31 december 2011.
2. Deze CAO zal vanaf deze laatste vervalddag definitief niet meer van toepassing zijn en derhalve worden afgeschaft. Zie CAO-akkoord Sleepdienst Eerland 2010-2011 voor de afspraken die gelden vóór en na 31 december 2011.

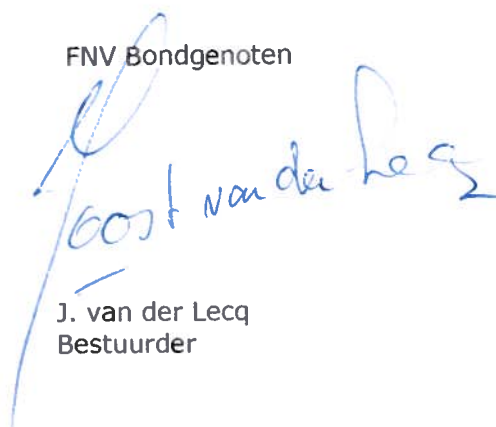
Aldus overeengekomen te Rotterdam op 18 februari 2011,

Namens
SMIT Transport Europe B.V.



G.A. Keser
Managing Director Salvage/Transport & Heavy Lift

FNV Bondgenoten



J. van der Lecq
Bestuurder

Overige afspraken

Reiskosten bezoek arbodienst

Medewerkers die een bezoek aan de Arbodienst moeten brengen, krijgen een vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten in Nederland op basis van Openbaar Vervoer 2^e klasse.

Reiskosten keuring

Medewerkers die een zeevaart-keuring dienen te ondergaan, krijgen een vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten in Nederland op basis van Openbaar Vervoer 2^e klasse.

Reiskosten binnenvaart-dienstenboekje

Medewerkers die in het kader van het op orde houden van hun binnenvaart-dienstenboekje een bezoek aan S.A.B. moeten brengen, krijgen een vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten in Nederland op basis van Openbaar Vervoer 2^e klasse.

Inhuurkrachten

SMIT zal het gebruik van inhuurkrachten zoveel mogelijk beperken.

Basisverzekering ziektekosten

Ten aanzien van de basisverzekering die in het kader van het nieuwe ziektekostenstelsel wordt ingevoerd, zijn SMIT-brede afspraken gemaakt.

Deze afspraken (zie apart protocol) maken integraal onderdeel uit van deze overeenkomst.

Vakbondscontributie

SMIT stelt de medewerkers met ingang van 1 januari 2006 in de gelegenheid gebruik te maken van de fiscale faciliteit ten aanzien van de vakbondscontributie.

Compensatie premiestijging overgangsregeling

Het werknemersaandeel in de premie voor de zogenaamde overgangsregeling zal - in tegenstelling tot hetgeen daarover is bepaald in de CAO overgangsregeling - in de jaren 2005 en 2006 maximaal 2% bedragen. Het resterende deel van de premie komt voor rekening van SMIT.

CAO-akkoord Sleepdienst Eerland 2010 – 2011

Inleiding

In augustus 2007 zijn CAO-partijen overeengekomen dat de CAO Sleepdienst Eerland per 1 januari 2010 zou worden afgeschaft. Afgesproken was dat in overleg met vakorganisaties te zijner tijd een andere oplossing gevonden zou worden voor de betrokken werknemers. In tegenstelling tot voornoemde afspraak hebben CAO-partijen in februari 2011 besloten de CAO met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2010 voor een laatste keer voor een periode van twee jaar te verlengen.

Partijen, te weten SMIT Transport Europe B.V. (hierna te noemen SMIT) aan de ene zijde en FNV Bondgenoten (hierna te noemen vakorganisatie) aan de andere zijde, hebben onderhandeld over de verlenging van de CAO Sleepdienst Eerland en hebben het navolgende CAO-akkoord bereikt:

Looptijd

De CAO Eerland Sleepdienst wordt verlengd voor twee jaar, te weten van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2011.

Loon

De lonen worden conform artikel 10 van de Eerland-CAO per 1 januari 2010 en per 1 januari 2011 verhoogd met het prijsindexcijfer. Zodra door CAO-partijen het CAO-akkoord is ondertekend, zal de APC-verhoging per 1 januari 2010 en per 1 januari 2011 met terugwerkende kracht worden toegekend.

Eenmalige uitkering

De éénmalige uitkering over 2010 bedraagt € 1.000 bruto en wordt betaalbaar gesteld zodra door CAO-partijen het CAO-akkoord is ondertekend.

Bovengenoemde uitkering is van toepassing op werknemers die in de maand dat de uitkeringen betaalbaar worden gesteld in dienst zijn van SMIT Transport Europe B.V. In het geval dat een werknemer gedurende het jaar in dienst is getreden bij SMIT Transport Europe B.V., zal de éénmalige uitkering naar rato worden uitgekeerd.

Prestatie afhankelijke uitkering

Voor 2011 is een prestatieafhankelijke uitkering van € 1.000 bruto overeengekomen. De toekenning van deze uitkering wordt gebaseerd op de volgende criteria:

- 1) de organisatie van zogenaamde veiligheidsbijeenkomsten conform manuals cq procedures;
- 2) de deelname aan deze meetings als men aan boord cq op een werk is, dient 100% te zijn.

De bonus zal achteraf in de maand januari 2012 worden uitgekeerd.

In het geval dat een werknemer gedurende het jaar in dienst is getreden bij SMIT Transport Europe B.V. zal de eenmalige uitkering naar rato worden uitgekeerd. Indien een werknemer niet meer in dienst is op het moment dat de prestatieafhankelijke uitkering wordt betaald maar langer dan de helft van de afgesproken periode aan de prestatie heeft bijgedragen (exclusief ziekte en verlof) dan zal naar rato worden uitbetaald. Er vindt geen betaling plaats als de werknemer zelf ontslag neemt om naar een andere baan te vertrekken dan wel wanneer een contract voor bepaalde tijd niet wordt verlengd.

WGA-premie

Wettelijk heeft SMIT de mogelijkheid om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie, die resteert na aftrek van de rentehobbel van de gehele gedifferentieerde WGA-premie, op de werknemer te verhalen. Overeengekomen is dat SMIT voor de jaren 2010 en 2011 afziet van haar wettelijk recht om dit deel van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen.

Storting pensioenfonds Rijn- en Binnenvaart

Aangezien de (opgelegde) overeengekomen extra storting vanuit de Rijn- en Binnenvaart van 1% van de loonsom voor de inkoop van extra pensioenrechten (herstel financiering) in het pensioenfonds van de Rijn- en Binnenvaart is opgeschort van 2010 en 2011 naar 2011 en 2012 zijn partijen het volgende overeengekomen:

In februari 2011 zal een bedrag van 1% van het loon (zoals gedefinieerd in artikel 2.2 van het pensioenreglement voor de Rijn- en Binnenvaart) over de periode januari tot en met december 2010 in mindering worden gebracht op de werknemersbijdrage in de pensioenpremie.

Conform het CAO-akkoord in de Rijn- en Binnenvaart is SMIT over 2010 en 2011 de verplichte extra storting van 1% van de loonsom in het pensioenfonds van de Rijn- en Binnenvaart verschuldigd. Indien blijkt dat in 2011 opnieuw geen extra storting van 1% verschuldigd is, wordt bovenstaande systematiek opnieuw uitgevoerd.

Verkoop Eerland schepen

Wanneer werknemers vallend onder de Eerland CAO door verkoop van schepen hun werkzaamheden niet aan boord van deze schepen kunnen voortzetten, zal voor hen een passende oplossing worden gezocht. Dit kan betekenen dat zij onder een andere CAO van SMIT komen te vallen. In dat geval zal het Eerland-niveau van arbeidsvoorwaarden worden gegarandeerd en zullen met dat uitgangspunt individuele overgangsregelingen worden overeengekomen. In maart 2011 zullen hierover gesprekken met alle betrokken werknemers gevoerd worden.

Afspraken na 31 december 2011

Deze CAO eindigt op 31 december 2011 en zal niet worden verlengd. Voor werknemers die op 31 december 2011 nog onder de Eerland CAO vallen, zal een passende oplossing worden gezocht. Dit kan betekenen dat zij onder een andere CAO van SMIT komen te vallen. In dat geval zal het Eerland-niveau van arbeidsvoorwaarden worden gegarandeerd en zullen met dat uitgangspunt individuele overgangsregelingen worden overeengekomen. In december 2011 zullen hierover gesprekken met alle betrokken werknemers gevoerd worden.

Bijlage 1 Hoogte toeslagen art. 31, 32, 33, 34 en 35 CAO

Voedingstoeslag (art. 30) per 1 januari 2004 bedraagt € 4,54 en € 10,21 per dag

Beschikbaarheidstoeslag (art. 32) per 01-11-2001

Voor het beschikbaar zijn gedurende een werkweek en het aansluitende weekend wordt een vergoeding betaald van € 147,48 of een pro rata gedeelte

Diploma toeslagen (art. 34) per 01-11-2001

De volgende diploma toeslagen worden vergoed conform art. 35 van de CAO

Groot Vaarbewijs I (Rivieren, kanalen en binnenwater)	€ 9,21
Groot Vaarbewijs II (Alle binnenwateren)	€ 10,75
Radar diploma	€ 7,71
Rijnpatent (Spijkseveer tot Mannheim)	€ 10,75
Machinisten diploma Machinist VOM	€ 9,21
Machinist - A	€ 10,75
Machinist - B	€ 12,34
Diploma SMBW	€ 13,23

Na het afsluiten van de CAO zullen de diploma toeslagen voor de verschillende rangen gelijk getrokken worden met in achtname van artikel 35.

Bijlage 2 Omschrijving persoonlijke toeslag

Omschrijving PT1 (5-daagse werkweek)

Voor de berekening worden de volgende uitgangspunten genomen:

Voor de juiste vergelijking wordt er geen Overwerk garantie meegerekend

Peildatum 30-09-2001

Oud salaris	12	x	Basis maandsalaris (Oud Eerland / Interriver)
	1	x	Eindejaars uitkering
	1	x	Vakantie toeslag (+ onregelmatigheidstoeslag indien van toepassing)
	12	x	Onregelmatigheidstoeslag (indien van toepassing)

Nieuw salaris	Gebaseerd op winst afhankelijke maand		
	12	x	Basis maand salaris
	12	x	Schuifblok toeslag
	1	x	Vakantie toeslag
	1	x	Winstafhankelijke maand

- De PT 1 voor de 5-daagse werkweek zal worden vastgesteld zonder overwerk garantie.
- Het verschil tussen oud en nieuw salaris wordt per jaar bepaald.
Dit verschil zal door 12 worden gedeeld en per kalendermaand worden uitgekeerd.
- Omdat in het nieuwe rooster een verblijf aan boord, op een enkele uitzondering na, niet meer voorkomt zal de oude verblijf aan boord toeslag niet worden meegerekend met het bepalen van de PT.
Indien nodig voorziet de CAO in een vergoeding.
- De oude systeem toeslag (onregelmatigheidstoeslag) vervalt in het nieuwe beloningssysteem.
Hiervoor in de plaats komt de schuifbloktoeslag. Om deze reden worden deze vergoedingen wel meegerekend in de PT.

Omschrijving PT 2 (7-daagse werkweek)

Ter vervanging van de verblijf aan boord toeslag.

Oud salaris	12	x	Basis maandsalaris (Oud Eerland / Interriver)
	1	x	Eindejaars uitkering
	1	x	Vakantie toeslag (+ systeem toeslag)
	12	x	Systeem toeslag
	12	x	Verblijf aan boord
	168	x	Voedingsgeld

Nieuw salaris	Gebaseerd op winst afhankelijke maand		
	12	x	Basis maand salaris
	12	x	Systeem toeslag
	1	x	Vakantie toeslag (+ systeem toeslag)
	1	x	Winstafhankelijke maand
	168	x	Overnachtingstoeslag nieuw (€ 17,02)

Het verschil tussen oud en nieuw salaris wordt per jaar bepaald.

Dit verschil zal door 12 worden gedeeld en per kalendermaand worden uitgekeerd.

BIJLAGE 3 - Voorbeeldberekening art. 39. (pomp-, hulp-, en/of bergingswerk)

Aannames :

- Boot A (4-man) brengt op eigen initiatief jop aan in ploeg 1 en deze ploeg is er 6 uur mee bezig, waarna ploeg 2 12 uur bezig is en dan ploeg 1 weer 10,5 uur. Dan is de jop klaar.
- Boot B (4-man) komt bij de bovengenoemde jop bij in ploeg 1 en deze ploeg is er 5,5 uur mee bezig, waarna ploeg 2 12 uur bezig is en dan ploeg 3 nog 7,5 uur. Dan kunnen zij ander werk gaan doen, terwijl boot A en de hieronder genoemde boot C de jop afmaken.
- Boot C (3-man) komt bij de bovengenoemde jop bij in ploeg 2 en deze ploeg is er 8,5 uur mee bezig, waarna ploeg 3 tezamen met ploeg 1 van boot A nog 10,5 uur bezig is om de jop af te maken.
- Het totaal netto opgevaaren bedrag/netto hulploon is € 20.601,62.

Werkelijke uren boot A	6	+ 12	+ 10,5	=	28,5
Werkelijke uren boot B	5,5	+ 12	+ 7,5	=	25
Werkelijke uren boot C	8,5	+ 10,5		=	<u>19</u>

Totaal werkelijke booturen 72,5

Manuren boot A	(6 + 12 + 10,5)	x 4	=	114
Manuren boot B	(5,5 + 12 + 7,5)	x 4	=	100
Manuren boot C	(8,5 + 10,5)	x 3	=	<u>57</u>

Totaal manuren 271

Verdeling netto opgevaaren bedrag over de boten:

Boot A:	$\frac{28,5}{72,5}$	x	20.601,62	=	€ 8.098,57
Boot B:	$\frac{25}{72,5}$	x	20.601,62	=	€ 7.104,01
Boot C:	$\frac{19}{72,5}$	x	20.601,62	=	€ 5.399,05

Te verdelen provisie:

Boot A	3% x 4 man x 8.098,57	=	€ 971,83
Boot B	3% x 4 man x 7.104,01	=	€ 852,48
Boot C	3% x 3 man x 5.399,05	=	€ <u>485,91</u>

Totaal te verdelen € 2.310,22

Provisie per manuur $\frac{2.310}{271} =$ € 8,52

Verdeling over betrokken bemanningsleden:

Ploeg A1 krijgt per man	(10 x 1,17 + 10,5)	x € 8,52	=	€ 189,29
Ploeg A2 krijgt per man	12	x € 8,52	=	€ 102,24
Ploeg B1 krijgt per man	5,5	x € 8,52	=	€ 46,86
Ploeg B2 krijgt per man	12	x € 8,52	=	€ 102,24
Ploeg B3 krijgt per man	7,5	x € 8,52	=	€ 63,90
Ploeg C2 krijgt per man	8,5	x € 8,52	=	€ 72,42
Ploeg C3 krijgt per man	10,5	x € 8,52	=	€ 89,46

"Nieuwe dienstrooster ingaande week 17 op 19 april 2004 met dienstrooster 5"								
	rooster 1	rooster 2	rooster 3	rooster 4	rooster 5	rooster 6	rooster 7	rooster 8
Lek	14:00- 22:00+sb	8:00-16:00	8:00-16:00	8:00-16:00	6:00-14:00	8:00-16:00	8:00-16:00	8:00-16:00
E 1	8:00-16:00	14:00- 22:00+sb	8:00-16:00	8:00-16:00	8:00-16:00	6:00-14:00	8:00-16:00	8:00-16:00
E 20	8:00-16:00	8:00-16:00	14:00- 22:00+sb	8:00-16:00	8:00-16:00	8:00-16:00	6:00-14:00	8:00-16:00
Bison	8:00-16:00	8:00-16:00	8:00-16:00	14:00- 22:00+sb	8:00-16:00	8:00-16:00	8:00-16:00	6:00-14:00
E 28	6:00-14:00	8:00-16:00	8:00-16:00	8:00-16:00	14:00- 22:00+sb	8:00-16:00	8:00-16:00	8:00-16:00
Rijn	8:00-16:00	6:00-14:00	8:00-16:00	8:00-16:00	8:00-16:00	14:00- 22:00+sb	8:00-16:00	8:00-16:00
E 4	8:00-16:00	8:00-16:00	6:00-14:00	8:00-16:00	8:00-16:00	8:00-16:00	14:00- 22:00+sb	8:00-16:00
E 5	8:00-16:00	8:00-16:00	8:00-16:00	6:00-14:00	8:00-16:00	8:00-16:00	8:00-16:00	14:00- 22:00+sb
	14:00-22:00	vanaf maandag 22:00 tot maandag 08:00 stand-by (7 maal; naast uren diensttijd)						

**Loontabel Eerland b.v. per 1 januari 2010 (incl.winstaffrankelijke maand)
incl. 1.02% prijscompensatie**

Binnenboten		basis uurloon	basis maandloon	overwerk gar.12,5 %	schuifblok 12%	garantie per maand	vakantie- toeslag	winst- uitkering	gar.jaar salaris
Kapitein		€ 14.60	€ 2,539.43	€ 317.43	€ 304.73	€ 3,161.59	€ 2,539.43	€ 2,539.43	€ 43,017.89
Machinist		€ 13.77	€ 2,395.06	€ 299.38	€ 287.41	€ 2,981.85	€ 2,395.06	€ 2,395.06	€ 40,572.35
Stuurman		€ 13.40	€ 2,330.71	€ 291.34	€ 279.68	€ 2,901.73	€ 2,330.71	€ 2,330.71	€ 39,482.17
Vol-matr.		€ 12.19	€ 2,120.25	€ 265.03	€ 254.43	€ 2,639.71	€ 2,120.25	€ 2,120.25	€ 35,916.99
Matroos	dienst- jaren	basis uurloon	basis maandloon	overwerk gar.12,5 %	schuifblok 12%	garantie per maand	vakantie- toeslag	winst- uitkering	gar.jaar salaris
	0	€ 9.65	€ 1,678.46	€ 209.81	€ 201.41	€ 2,089.68	€ 1,678.46	€ 1,678.46	€ 28,433.06
	1	€ 10.51	€ 1,828.04	€ 228.50	€ 219.36	€ 2,275.91	€ 1,828.04	€ 1,828.04	€ 30,966.99
	2	€ 10.93	€ 1,901.09	€ 237.64	€ 228.13	€ 2,366.86	€ 1,901.09	€ 1,901.09	€ 32,204.49

7 daagse werkweek

	basis uurloon	basis maandloon	overwerk gar.12,5 %	system- 13.3%	garantie per maand	vakantie- toeslag	winst- uitkering	gar.jaar salaris
Kapitein	€ 14.60	€ 2,539.43	€ 317.43	€ 337.74	€ 3,194.60	€ 2,877.17	€ 2,539.43	€ 43,751.78
Machinist	€ 13.77	€ 2,395.06	€ 299.38	€ 318.54	€ 3,012.99	€ 2,713.61	€ 2,395.06	€ 41,264.52
Stuurman	€ 13.40	€ 2,330.71	€ 291.34	€ 309.98	€ 2,932.03	€ 2,640.69	€ 2,330.71	€ 40,155.75
Vol-matr.	€ 12.19	€ 2,120.25	€ 265.03	€ 281.99	€ 2,667.27	€ 2,402.24	€ 2,120.25	€ 36,529.74

Procentuele verhogingen worden op het basis uurloon toegepast.

Uurloon maal 40 (uur) maal 52,18 (weken) gedeeld door 12 (maanden) is maandloon.

52,18 weken p/jaar = ((3 maal 365 dagen + 1 maal 366 dagen)) gedeeld door 4 jaar gedeeld door 7 dagen

**Loontabel Eerland b.v. per 1 januari 2011 (incl.winstaffrankelijke maand)
incl. 1.73% prijscompensatie**

Binnenboten

	basis uurloon	basis maandloon	overwerk gar.12,5 %	schuifblok 12%	garantie per maand	vakantie- toeslag	winst- uitkering	gar.jaar salaris
Kapitein	€ 14.85	€ 2,582.91	€ 322.86	€ 309.95	€ 3,215.72	€ 2,582.91	€ 2,582.91	€ 43,754.50
Machinist	€ 14.01	€ 2,436.81	€ 304.60	€ 292.42	€ 3,033.82	€ 2,436.81	€ 2,436.81	€ 41,279.49
Stuurman	€ 13.63	€ 2,370.71	€ 296.34	€ 284.49	€ 2,951.54	€ 2,370.71	€ 2,370.71	€ 40,159.85
Vol-matr.	€ 12.40	€ 2,156.77	€ 269.60	€ 258.81	€ 2,685.18	€ 2,156.77	€ 2,156.77	€ 36,535.74

dienst- jaren	basis uurloon	basis maandloon	overwerk gar.12,5 %	schuifblok 12%	garantie per maand	vakantie- toeslag	winst- uitkering	gar.jaar salaris
0	€ 9.82	€ 1,708.03	€ 213.50	€ 204.96	€ 2,126.49	€ 1,708.03	€ 1,708.03	€ 28,933.95
1	€ 10.69	€ 1,859.35	€ 232.42	€ 223.12	€ 2,314.89	€ 1,859.35	€ 1,859.35	€ 31,497.34
2	€ 11.12	€ 1,934.14	€ 241.77	€ 232.10	€ 2,408.00	€ 1,934.14	€ 1,934.14	€ 32,764.31

7 daagse werkweek

	basis uurloon	basis maandloon	overwerk gar.12,5 %	stroom- 13.3%	garantie per maand	vakantie- toeslag	winst- uitkering	gar.jaar salaris
Kapitein	€ 14.85	€ 2,582.91	€ 322.86	€ 343.53	€ 3,249.30	€ 2,926.44	€ 2,582.91	€ 44,500.96
Machinist	€ 14.01	€ 2,436.81	€ 304.60	€ 324.10	€ 3,065.50	€ 2,760.90	€ 2,436.81	€ 41,983.73
Stuurman	€ 13.63	€ 2,370.71	€ 296.34	€ 315.30	€ 2,982.35	€ 2,686.02	€ 2,370.71	€ 40,844.99
Vol-matr.	€ 12.40	€ 2,156.77	€ 269.60	€ 286.85	€ 2,713.22	€ 2,443.62	€ 2,156.77	€ 37,159.05

Procentuele verhogingen worden op het basis uurloon toegepast.
Uurloon maal 40 (uur) maal 52,18 (weken) gedeeld door 12 (maanden) is maandloon.

52,18 weken p/jaar = ((3 maal 365 dagen + 1 maal 366 dagen)) gedeeld door 4 jaar gedeeld door 7 dagen