

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE WERKNEMERS
VAN THYSSENKRUPP VEERHAVEN B.V.
TE BRIELLE**

Looptijd van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017



343

Copyright

© 2015 cao-partijen en AAVN

Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en / of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao, alsmede van AAVN te Den Haag.



Inhoudsopgave

ALGEMENE BEPALINGEN	6
<i>Artikel 1: Definities</i>	6
<i>Artikel 2: Werkingssfeer</i>	6
<i>Artikel 3: Openbreekclausule</i>	6
<i>Artikel 4: Verplichtingen van de werkgever</i>	7
<i>Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer</i>	7
<i>Artikel 6: Stichting</i>	8
<i>Artikel 7: Werkgelegenheid</i>	8
<i>Artikel 8: Geschillen</i>	8
<i>Artikel 9: Scheidsgerecht</i>	9
<i>Artikel 10: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden</i>	9
<i>Artikel 11: Organisatieverlof</i>	10
<i>Artikel 12: Vakbeweging en onderneming</i>	10
<i>Artikel 13: Aanstelling en ontslag</i>	11
<i>Artikel 14: Individuele arbeidsovereenkomst</i>	12
<i>Artikel 15: Nevenfuncties</i>	12
<i>Artikel 16: Feestdagen</i>	12
<i>Artikel 17: Loon</i>	12
<i>Artikel 18: Prijscompensatie</i>	14
<i>Artikel 19: Vakantietoeslag</i>	14
<i>Artikel 20: Uitkering in verband met herhalingsoefeningen</i>	14
<i>Artikel 21: Dienstjubilaea</i>	14
<i>Artikel 22: Arbeidsongeschiktheid</i>	15
<i>Artikel 23: Kort verzuim</i>	16
<i>Artikel 24: Kennisneming van de loon- en arbeidsvoorwaarden</i>	17
<i>Artikel 25: Pensioenregelingen</i>	17
<i>Artikel 26: Ziektekostenregeling</i>	17/18
<i>Artikel 27: Werkkleding</i>	18
<i>Artikel 28: Vervoer</i>	18
<i>Artikel 29: Kinderopvang</i>	18
<i>Artikel 30: Inhuur van personeel</i>	18
<i>Artikel 31: Uitzendkrachten</i>	18
<i>Artikel 32: Extra vakantiedagen</i>	18
<i>Artikel 33: Vakbondscontributie</i>	18
<i>Artikel 34: Scholing</i>	18/19
<i>Artikel 35: Diploma toeslag</i>	19
<i>Artikel 36 Opzegging cao</i>	19
SPECIFIEKE BEPALINGEN VAREND PERSONEEL (EXCLUSIEF PERSONEEL HAVENDUWBOOT VEERHAVEN VI "BISON")	20
<i>Artikel 1: Normale arbeidstijd</i>	20
<i>Artikel 2: Dienstroosters</i>	20
<i>Artikel 3: Continu toeslag</i>	20
<i>Artikel 4: Exploitatiewijzen, bemanning en functies</i>	21
<i>Artikel 5: Registratie van gewerkte uren</i>	21
<i>Artikel 6: Werkzaamheden</i>	21
<i>Artikel 7: Overwerk</i>	21
<i>Artikel 8: Onkosten</i>	22
<i>Artikel 9: Chauffeurstoeslag</i>	22
<i>Artikel 10: Laden en lossen van bakken</i>	22
<i>Artikel 11: Vakantie</i>	22
<i>Artikel 12: Feestdagen</i>	23
<i>Artikel 13: Aflossing</i>	23
<i>Artikel 14: Afloswerknemers</i>	23
SPECIFIEKE BEPALINGEN HAVENDUWBOOT VEERHAVEN VI "BISON"	24
<i>Artikel 1: Arbeidstijd</i>	24

<i>Artikel 2:</i>	<i>Continu toeslag</i>	24
<i>Artikel 3:</i>	<i>Werkings sfeer en aard van arbeid</i>	24
<i>Artikel 4:</i>	<i>Bemanningsregeling</i>	24
<i>Artikel 5:</i>	<i>Tewerkstelling op feestdagen</i>	24
<i>Artikel 6:</i>	<i>Betaling bij vervanging</i>	25
<i>Artikel 7:</i>	<i>Overwerk</i>	25
<i>Artikel 8:</i>	<i>Vakantie</i>	25
<i>Artikel 9:</i>	<i>Overplaatsing</i>	26
<i>Artikel 10:</i>	<i>Werkoverleg</i>	26
<i>Artikel 11:</i>	<i>Telefoonkosten</i>	26
<i>Artikel 12:</i>	<i>Aanvullende afspraken</i>	26
<i>Artikel 13:</i>	<i>Machinekamer-toeslag</i>	27
SPECIFIEKE ARTIKELEN KANTOORMEDEWERKERS		28
<i>Artikel 1:</i>	<i>Werktijden</i>	28
<i>Artikel 2:</i>	<i>Overwerkbepalingen</i>	28
<i>Artikel 3:</i>	<i>Vakantiedagenregeling</i>	28
<i>Artikel 4:</i>	<i>Roostervrije dagen</i>	29
SPECIFIEKE BEPALINGEN ONDERHOUDSMONTEURS		30
<i>Artikel 1:</i>	<i>Taakomschrijving werknemers</i>	30
<i>Artikel 2:</i>	<i>Arbeidsduur</i>	30
<i>Artikel 3:</i>	<i>Lonen en vergoedingen</i>	30
<i>Artikel 4:</i>	<i>Vrijaf na overwerk</i>	30
<i>Artikel 5:</i>	<i>Vakantiedagenregeling</i>	31
<i>Artikel 6:</i>	<i>Maaltijdvergoeding</i>	31
BIJLAGE 1	SALARIS- EN FUNCTIEOPBOUW	30
BIJLAGE 2	REISKOSTENVERGOEDINGSREGELING	3332
BIJLAGE 3	PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN	3534



De ondergetekende:

Thyssen Krupp Veerhaven B.V., gevestigd te Brielle, kantoor houdend aan de Nicolaas Pieckstraat 12-14 te 3232BP Brielle

als partij ter ene zijde en

- Nautilus International, gevestigd te Rotterdam, kantoor houdend aan de Schorpioenstraat 266 te Rotterdam / Alexander,
- CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, kantoor houdend aan de Tiberdreef 4 te Utrecht,

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk als partij ter andere zijde,

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. van B.', located in the bottom right corner of the page.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- A. **Werkgever:**
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid:
Thyssen Krupp Veerhaven B.V., gevestigd te Brielle, kantoor houdend aan de Nicolaas Pieckstraat 12-14 te 3232 BP Brielle;
- B. **Werknemer:**
degene (m/v) die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in loondienst is van werkgever, hierbij worden onderscheiden: varend personeel (personeel, werkzaam op een (haven-) duwboot), kantoorpersoneel en onderhoudsmonteurs;
- C. **Binnenscheepvaart:**
vrachtvaart en andere dienstverlening met vaartuigen op de binnenwateren;
- D. **Werknemersorganisatie:**
Nautilus International of
CNV Vakmensen;
- E. **cao:**
de collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van Thyssen Krupp Veerhaven B.V.;
- F. **De arbeidsovereenkomst:**
de tussen de werkgever en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht;
- G. **Basismaandsalaris:**
het voor de werknemer van toepassing zijnde vaste bruto salaris per maand volgens bijlage I van deze cao;
- H. **Bruto maandsalaris:**
het basismaandsalaris vermeerderd met de eventuele continu toeslag, feestdagtoeslag, persoonlijke toeslag oud en persoonlijke toeslag nieuw;
- I. **Roostervrije dagen:**
alle dagen waarop volgens het rooster niet behoeft te worden gewerkt;
- J. **Werkweek:**
de periode gelegen tussen maandag 0:00 uur en zondag 24:00 uur;
- K. **Maand:**
een kalendermaand;
- L. **Uurloon**
berekening uurloon is inclusief PT-Nieuw.

Artikel 2: Werkingssfeer

De cao is, met uitsluiting van elke andere collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing op de werknemers in dienst bij Thyssen Krupp Veerhaven B.V., van wie de functie is opgenomen in bijlage I van deze cao. Deze cao geeft de arbeidsvoorwaarden weer die bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst tenminste in acht dienen te worden genomen.

Artikel 3: Openbreekclausule

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering zijn zowel partij ter ene zijde als partij ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de

overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien een maand nadat deze voorstellen door één van de partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

Bij wijzigingen in fiscale wetgeving of de sociale zekerheidswetgeving, maar in het bijzonder van de wet op de loonbelasting of van de werknemersverzekeringen is de werkgever gehouden deze direct toe te passen. Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen, dat, indien en voorzover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de tot standkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om één en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel 4: Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een afschrift van deze cao en de aanvullende voorwaarden aan de werknemer ter hand te stellen. Wijzigingen van de voorwaarden worden onverwijld en duidelijk ter kennis gebracht aan de werknemers, en op eerste verzoek schriftelijk aan hen ter hand gesteld.
2. De werkgever is verplicht het overeengekomen loon, onder aftrek van wettelijke en overeengekomen inhoudingen, tijdig doch in elk geval op de 25ste dag van de maand aan de werknemer uit te betalen, c.q. over te maken op de door de werknemer aangewezen bankrekening.
3. De werkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een specificatie te verstrekken gelijktijdig met de uitbetaling van dit loon.
4. Voor het overige zal de werkgever zich als een goed werkgever gedragen.

Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven. Hij wordt geacht zich volledig voor zijn werk in te zetten en de overeengekomen arbeid goed en nauwgezet te verrichten.
2. De werknemer is gehouden ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten voor zover die kan worden beschouwd als in de onderneming voor hem gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdend.
3. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao en de aanvullende voorwaarden van toepassing worden verklaard.
4. De werknemer is gehouden volgens zijn functie arbeid te verrichten in of ten behoeve van een andere onderneming dan die van de werkgever bij wie hij in dienstbetrekking is, zulks met behoud van salaris en emolumenten, alleen wanneer dit in voorkomende gevallen ten behoeve van zijn werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de werknemer voortvloeiende noodzakelijk te maken extra kosten voor rekening van de werkgever.

Artikel 6: Stichting

1. Er is een Stichting cao Binnenscheepvaart, die ten doel heeft:
 - de naleving van de cao Binnenscheepvaart te bevorderen door middel van controle en voorlichting;
 - het bevorderen van de opleiding en ontwikkeling van werknemers en werkgevers in de bedrijfstak;
 - het bevorderen van een goed functionerende sectorale arbeidsmarkt, alsmede;
 - het innen en beheren van de gelden die voor de verwezenlijking van deze doeleinden bestemd zijn.De statuten en reglementen van de Stichting maken deel uit van de cao Binnenscheepvaart.
2. De werkgever draagt jaarlijks bij aan de Stichting. Deze bijdrage bedraagt 0,8 % van het loon van het personeel bij de onderneming van de werkgever, dat voor het betreffende kalenderjaar geldt als basis voor de premieheffing voor de Werkloosheidswet. De bijdrage is bestemd voor de financiering van de kosten verbonden aan de werkzaamheden van de Stichting. Een gedeelte van de bijdrage ter grootte van 0,1 % van het premieplichtig loon voor de Werkloosheidswet komt voor rekening van het personeel, dat zijn aandeel in de bijdrage aan de werkgever verschuldigd is. De werkgever is gerechtigd het werknemersaandeel op het loon in te houden. Bij gebreke van de voor het vaststellen van de verschuldigde bijdrage benodigde informatie kan de Stichting de bijdrage naar beste weten vaststellen. De jaarlijkse bijdrage is terstond en ineens opeisbaar vanaf 31 december.
3. De werkgever en de werknemer zijn verplicht de inlichtingen te verstrekken die de Stichting met het oog op haar doeleinden redelijkerwijs noodzakelijk acht.
4. De Stichting handelt bij de toepassing van het bepaalde in het 4e lid overeenkomstig een door het bestuur vastgesteld reglement.

Artikel 7: Werkgelegenheid

1. Door Thyssen Krupp Veerhaven B.V. zal aan de vakbonden twee maal per jaar informatie worden verstrekt over de te verwachten ontwikkelingen van het aantal arbeidsplaatsen. Tevens zal tijdig informatie verstrekt worden met betrekking tot voorgenomen beslissingen zoals fusie, reorganisatie, structuuronderzoek, inkrimping, verkoop of sluiting van de onderneming, waarvan belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht en zal Thyssen Krupp Veerhaven B.V. de vakbonden en ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover advies uit te brengen.
2. Het is de werkgever niet toegestaan een dienstbetrekking aan te gaan met een werknemer die al een volledig dienstverband heeft.

Artikel 8: Geschillen

1. In geval van een geschil over de uitleg of de toepassing van de cao zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen, doch de in het 3e lid beschreven procedure volgen.
2. Tot de kennisneming van een geschil als bedoeld in het 1e lid is bevoegd een scheidsgerecht overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.
3. Partijen zullen geen geschil bij het scheidsgerecht aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. De partij die naar aanleiding van een feit of omstandigheid van oordeel is dat de cao niet op de juiste wijze wordt uitgelegd of toegepast zal aan de andere partij schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Een zodanig verzoek, ontvangen binnen één maand nadat het feit of de omstandigheid zich heeft voorgedaan, verplicht partijen tot overleg over een minnelijke oplossing, tenzij het voetstoots wordt ingewilligd.

Indien binnen één maand na ontvangst van het verzoek geen minnelijke oplossing tot stand

is gekomen zal door de meest gerede partij een geschil bij het scheidsgerecht aanhangig kunnen worden gemaakt.

Artikel 9: Scheidsgerecht

1. Een scheidsgerecht bestaat uit drie meerderjarige scheidsmannen. Partijen (werknemersorganisaties worden in dit kader als één partij gezien) benoemen ieder één scheidsman. De derde scheidsman, die tevens voorzitter zal zijn, wordt door partijen gezamenlijk benoemd. De voorzitter zal niet werkzaam mogen zijn in de binnenscheepvaart. Partijen zijn verplicht binnen 14 dagen na ontvangst van een schriftelijk beroep op het bepaalde in dit artikel aan de samenstelling van een scheidsgerecht mede te werken. Bij gebreke van overeenstemming over de benoeming van de voorzitter en in geval van niet-nakoming van de verplichting tot medewerking aan de samenstelling van een scheidsgerecht worden de scheidsmannen benoemd door de Kantonrechter te Rotterdam op verzoek van de meest gerede partij nadat ook de andere partij is gehoord, althans daartoe is opgeroepen.
2. De partij die een uitspraak van het scheidsgerecht verlangt wendt zich daartoe met een schriftelijke klacht tot de voorzitter. De klacht is niet-ontvankelijk indien de klagende partij in strijd met de bepalingen van artikel 8 heeft gehandeld. Uiterlijk op de derde werkdag na ontvangst van de klacht geeft de voorzitter hiervan kennis aan de leden van het scheidsgerecht en aan de andere partij. Laatstgenoemde wordt door hem tegelijkertijd uitgenodigd binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van het te voeren verweer. De voorzitter is bevoegd partijen op te roepen, teneinde een schikking van het geschil te bevorderen.
3. Nadat de termijn voor de mededeling van het te voeren verweer is verstreken belegt de voorzitter ten spoedigste een zitting van het scheidsgerecht op een door hem te bepalen tijd en plaats en roept hij partijen op om daar te verschijnen.
4. Het scheidsgerecht hoort partijen ter zitting en bepaalt de wijze waarop de zitting zal verlopen. Partijen hebben het recht zich door een raadsman te laten bijstaan en kunnen zich door gevolmachtigden doen vertegenwoordigen.
5. Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn uitspraak de kosten van het scheidsgerecht en zo nodig de kosten van partijen, alsmede de bedragen tot welke die kosten door partijen zullen worden gedragen.
6. De scheidsmannen zullen oordelen als goede mannen naar billijkheid. Het scheidsgerecht doet uitspraak binnen 14 dagen na de laatste voor partijen toegankelijke zitting, doch uiterlijk 2 maanden na de ontvangst van de klacht. Indien partijen een daartoe strekkende schriftelijke verklaring van instemming aan het scheidsgerecht hebben overgelegd zal de uitspraak gelden als een bindend advies.

Artikel 10: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Over de periode van 1 januari 2015 t/m 31 december 2017 zal de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom van het onder de in deze cao genoemde loon en arbeidsvoorwaarden vallende personeel aan de contracterende werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor het personeel vallende onder deze cao. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemersorganisaties. Deze werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden ter hoogte van 0,3 % van de loonsom, die wordt afgedragen aan de contracterende werknemersorganisaties, zal worden gehandhaafd onder de voorwaarde dat de Stichting cao Binnenscheepvaart niet opnieuw de jaarlijkse bijdrage (zie artikel 6; voorheen 1,1 %) int. Zodra genoemde Stichting een werkgeversbijdrage int, stopt TK Veerhaven per direct met de afdracht van genoemde 0,3 %. Partijen zullen vervolgens zo spoedig mogelijk met elkaar in overleg treden en eventueel nieuwe afspraken maken.

Artikel 11: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer, die lid is van een werknemersorganisatie, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris¹ - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:
 - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b. het deelnemen aan door de genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

Een aanvraag voor betreffend verlof dient schriftelijk en tijdig van te voren te worden ingediend bij de senior manager HR.

2. Hierbij gelden de volgende maxima:
 - a. Het totale aantal organisatieverlofdagen is voor Thyssenkrupp Veerhaven vastgesteld op 150 dagen per kalenderjaar. De verdeling zal tussen de contracterende werkorganisaties in onderling overleg worden geregeld. Deze dagen kunnen alleen daadwerkelijk worden opgenomen na toestemming van TK Veerhaven, waarbij de personeelsplanning en continuïteit leidend zijn.
 - b. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen.
In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal in overleg met de werkgever worden verhoogd.
3. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding² van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom van het varend personeel ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.

Artikel 12: Vakbeweging en onderneming

1. De werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de betrokken bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bij dit contract betrokken bond.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisatie. Publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden ruimte beschikbaar zal stellen. Dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

In overleg met de betrokken vakbond zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.

De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteiten in te trekken.

¹ Onder salaris te verstaan het (schema)salaris, dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

² De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2015: € 275,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

4. Mocht met betrekking tot het bovenstaande, verschil van inzicht bestaan over de wijze waarop één en ander geïnterpreteerd moet worden, dan kan één der partijen dit voorleggen aan de Geschillencommissie.
5. De werkgever is bereid om de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelinglid (-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam is (zijn).
6. De werkgever stelt op zijn kosten de onderhandelingsdelegatie vrij van de werkzaamheden tijdens het onderhandelingstraject, voor zover de personeelsplanning het toelaat.

Artikel 13: Aanstelling en ontslag

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking wordt wederzijds een proeftijd aangegaan van één maand bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar en twee maanden bij een arbeidsovereenkomst langer dan twee jaar of voor onbepaalde tijd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt die dienstbetrekking aangegaan:
 - hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor bepaalde tijd, te weten voor de duur van bepaalde specifiek aangegeven werkzaamheden van tijdelijke aard, of voor vervangen bij ziekte, ongeval voor de duur van de vervanging.
 - hetzij voor een specifiek aangegeven tijdsduur.
 In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. De werkgever zal, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake (Wet op de Medische Keuringen - 1998), alleen in het geval de aard van de functie bijzondere eisen aan de medische geschiktheid van de werknemers stelt, werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts verbonden aan een bedrijfsgeneeskundige dienst.
4. Bij beëindiging van het dienstverband zal door de werkgever op verzoek van de werknemer een getuigschrift worden afgegeven waarin vermeld staat hoelang de dienstbetrekking heeft geduurd en welke werkzaamheden de werknemer heeft verricht. Indien de werknemer dit wenst, wordt in het getuigschrift tevens vermeld de wijze waarop hij zijn arbeid heeft verricht en de reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst voor een werknemer een einde:
 - a) door opzegging door de werkgever met een termijn van één maand; ten aanzien van werknemers in salarisgroep 8 of hoger bedraagt deze termijn drie maanden;
 - b) door opzegging door de werknemer met een termijn van één maand; voor werknemers uit de salarisgroepen 8 en hoger bedraagt deze termijn drie maanden.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde voor de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand. De bepalingen in deze cao over opzegging zijn niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Deze eindigen van rechtswege zonder dat opzegging zal zijn vereist. Tussentijdse opzegging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is alleen mogelijk, als dit in de betreffende individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt in principe van rechtswege op dag waarop hij / zij de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt,

6. Indien de werknemer gedurende twee jaar geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is eindigt het dienstverband. De werkgever zal daarvoor een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.

Artikel 14: Individuele arbeidsovereenkomst

1. De werkgever sluit met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst bevat bepalingen omtrent:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de aard en de duur van het dienstverband;
 - c. de functie;
 - d. het al dan niet van toepassing zijn van een proeftijd;
 - e. de hoogte van het bruto basismaandsalaris bij indiensttreding en van eventuele andere beloningen;
 - f. eventuele onkostenvergoedingen;
 - g. arbeidsduur, werktijden, vakantiedagen etc, voor zover afwijkend van deze cao;
 - h. het al dan niet van toepassing zijn van de Pensioenregeling, ANW- en WAO-hiaatverzekering, de WAO aanvullingsregeling, de WGA-vervolghiaatverzekering en de WIA-excedent pensioenverzekering;
 - i. of de werknemer voor vergoeding van overwerk in aanmerking komt;
 - j. eventuele aanvullingen op deze cao.

Artikel 15: 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 hem schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting of uitbreiding daarvan niet geoorloofd 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 ter zake 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 16: Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan;

- Nieuwjaarsdag;
- 1^o en 2^o Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1^o en 2^o Pinksterdag;
- 1^o en 2^o Kerstdag;
- nationale feestdag (Koningsdag, 27 april)
- 5 mei, eenmaal per 5 jaar in lustrumjaren.

Artikel 17: Loon

1. Per 1 januari 2015 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen worden verhoogd met 2,00 %, zijnde 0,75% prijscompensatie (oktober 2013-oktober 2014) en 1,25% initieel.

Per 1 januari 2016 worden de lonen verhoogd met de prijscompensatie per 1 januari 2016

(gebaseerd op de periode oktober 2014 / oktober 2015) met een minimum van 1,5%. Indien de prijscompensatie lager is dan 1,5%, wordt toch 1,5% uitbetaald. Indien de prijscompensatie per 1 januari 2016 hoger is dan 1,5% zal het hogere percentage aan prijscompensatie worden betaald, echter met een maximum van 2%. Er wordt dan geen initiële loonsverhoging betaald.

Per 1 januari 2017 worden de lonen verhoogd met de prijscompensatie per 1 januari 2017 (gebaseerd op de periode oktober 2015 / oktober 2016) met een minimum van 1,5%. Indien de prijscompensatie lager is dan 1,5%, wordt toch 1,5% uitbetaald. Indien de prijscompensatie per 1 januari 2017 hoger is dan 1,5% zal het hogere percentage aan prijscompensatie worden betaald, echter met een maximum van 2%. Er wordt dan geen initiële loonsverhoging betaald.

Met de eerste salarisbetaling na akkoord van de vakbondsleden van dit onderhandelingsresultaat krijgt iedere werknemer een eenmalige uitkering ter hoogte van € 400,- bruto. Voor degenen die part time werkzaam zijn, in 2015 vanwege pensioen uit dienst zijn getreden of gedurende 2015 in dienst zijn getreden, vindt er pro rata betaling plaats.

Met ingang van 1 januari 2015 zullen alle looncomponenten en toeslagen meegroeien met de overeengekomen structurele loonstijgingen. Hiervan uitgezonderd is de EHBO vergoeding.

2. Onverminderd het bepaalde in de Wet Minimumloon en Minimum vakantiebijslag geldt voor de werknemer het bij zijn functie in de bij deze cao behorende loontabel (bijlage 1) vermelde loon.
3. Het uurloon van de werknemer wordt vastgesteld volgens de volgende formule:

vloot:	(basismaandsalaris + PT-Nieuw) x 12 / 2002 uren
Bison:	(basismaandsalaris + PT-Nieuw) x 12 / 1774 uren
kantoor:	(basismaandsalaris + PT-Nieuw) x 12 / 2022 uren
onderhoudsmonteurs:	(basismaandsalaris + PT-Nieuw) x 12 / 2087 uren.

Indien door het personeel van de havenduwboot in de reserveweek wordt gewerkt, worden de eerste 24 uur niet extra vergoed. Vanaf het 25^e uur wordt overwerk, conform het bepaalde in artikel 7 van de Specifieke Bepalingen Havenduwboot VI "Bison", betaald.

4. Het dagloon voor de uitbetaling van vakantiedagen (niet voor de betaling van genoten vakantiedagen tijdens dienstverband):

vloot:	bruto maandsalaris x 12 x 108% / 2002 uren x 11 uren
Bison:	bruto maandsalaris x 12 x 108% / 1774 uren x 8 uren
kantoor:	bruto maandsalaris x 12 x 108% / 2022 uren x 7,75 uren
onderhoudsmonteurs:	bruto maandsalaris x 12 x 108% / 2087 uren x 8 uren
5. De werkgever is verplicht voor iedere afrekening van loon, vakantietoelage enz. een opgave te verstrekken, waaruit duidelijk blijkt op welke loonbestanddelen de afrekening betrekking heeft en welke bedragen voor loonbelasting, sociale verzekeringspremies, pensioenpremie, voorschotten enz. zijn ingehouden.
6. In de maand januari wordt een totaalopgave van het in het voorgaande kalenderjaar genoten inkomen en de daarop ingehouden loonbelasting, sociale verzekeringspremies enz. verstrekt.

7. Per 1 oktober van elk jaar kan het salaris worden verhoogd door toekenning van de naasthogere trede, totdat het groepsmaximum is bereikt. Het toekennen van deze tredeverhoging is gebaseerd op de mate waarin de afspraken, zoals vastgelegd bij het jaarlijkse functioneringsgesprek, zijn nagekomen en de eindscore die dienovereenkomstig in het jaarlijkse beoordelingsgesprek wordt vastgesteld.
Aan werknemers die het maximum van hun schaal hebben bereikt en een beoordeling op niveau 4 (=score volgens het huidige functionerings- en beoordelingssysteem) hebben gekregen, zal een eenmalige bruto uitkering worden gedaan van maximaal 2% van 12 basismaandsalarissen (BMS). Voor het doen van deze uitkeringen is een budget beschikbaar ter hoogte van 2% van 12 BMS van 15% van de medewerkers die hun schaalmaximum hebben bereikt. Indien meer dan 15% van de werknemers op het schaalmaximum een beoordeling 4 krijgen zal het budget over de werknemers worden verdeeld (en dus tot een lagere uitkering). Gedurende de looptijd van deze cao: 1-1-2015 t/m 31-12-2017, is het beschikbare budget op nul (0) gesteld.
9. Werkgever zal met de Ondernemingsraad afspraken maken over de hoogte en voorwaarden van de individuele bonus, en over de collectieve bonus.

Artikel 18: Prijscompensatie

Tijdens de looptijd van deze cao worden de lonen per 1 januari conform het in artikel 17, lid 1 bepaalde, verhoogd met het stijgingspercentage van de "afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens" in de voorafgaande periode van oktober tot oktober indien en voor zover dit indexcijfer in de laatste maand van de betreffende periode hoger is dan het indexcijfer waarop de voorgaande verhoging uit hoofde van deze bepaling was gebaseerd.

De individuele werknemers zijn per 1-1-2005 ingeschaald in een nieuwe salarisopbouw. De werknemers, die op 1 januari 2005 een salaris hadden dat het maximum van hun salarisgroep te boven gaat, hebben een persoonlijke toeslag gekregen ("PT-Nieuw"). Werknemers krijgen over deze PT-nieuw ook de prijscompensatie en initiële verhogingen uitgekeerd.

Artikel 19: Vakantietoeslag

1. De werknemer, die op 1 mei een geheel jaar in dienst is, ontvangt in de maand april een vakantietoeslag van 8% van 12 maal het op 1 april geldende bruto maandsalaris, opgebouwd over de periode mei tot en met april daaraan voorafgaand.
2. Op de werknemer, die op 1 mei korter dan een geheel jaar bij zijn werkgever in dienst is, is het bepaalde in het 1e 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 op basis van het op het moment van beëindiging geldende loon.

Artikel 20: Uitkering in verband met herhalingsoefeningen

Bij verblijf in militaire dienst wegens herhalingsoefeningen wordt de tijdens deze dienst genoten netto uitkering niet door de werkgever aangevuld. Hiervoor dient de werknemer zich te wenden tot de gemeentesecretarie van zijn woonplaats.

Artikel 21: Dienstjubilea

Indien werknemer direct voorafgaand aan indiensttreding bij Thyssen Krupp Veerhaven B.V., een dienstverband bij Europese Waterweg-Transporten B.V. of Haeger & Schmidt GmbH had, wordt

het dienstverband als ononderbroken beschouwd en geldt de datum van indiensttreding bij EWT c.q. H&S als basis voor het dienstjubileum en andere, aan dienstjaren gerelateerde regelingen.

De dienstjubilea worden gevierd wegens de volgende ononderbroken dienstverbanden:

12,5 – jarig jubileum: 0,5 bruto maandsalaris

25 – jarig jubileum: 1 bruto maandsalaris

40 – jarig jubileum: 2 bruto maandsalarissen

Bovenstaande uitkeringen zijn bruto uitkeringen; indien en voor zover fiscaal mogelijk op het moment van uitbetalen, zullen deze uitkeringen netto worden gedaan.

Artikel 22: Arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid gelden de bepalingen van het Verdrag betreffende de Sociale Zekerheid van Rijnvarenden, alsmede de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet Poortwachter. De werknemer is verplicht arbeidsongeschiktheid direct (d.w.z. de eerste dag van arbeidsongeschiktheid) te melden conform de bij de werkgever geldende voorschriften. Voor wat betreft het "tellen" van dagen (werkdagen respectievelijk vrije dagen) tijdens arbeidsongeschiktheid zal het rooster worden gevolgd.
2. De werkgever is in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer ten gevolge van ziekte krachtens de wet gehouden aan de werknemer gedurende 104 weken 70% van zijn brutosalaris, inclusief toeslagen door te betalen. De werkgever zal gedurende de volgende perioden aanvullingen hierop verstrekken en wel als volgt:
 - de eerste 26 weken: aanvulling tot 100% van het bruto salaris, inclusief toeslagen;
 - de volgende 26 weken: aanvulling tot 95% van het bruto salaris, inclusief toeslagen;
 - de daarop volgende 26 weken: aanvulling tot 90% van het bruto salaris, inclusief toeslagen;
 - de daarop volgende 26 weken: aanvulling tot 85% van het bruto salaris, inclusief toeslagen.

Op de werkgever rust geen verplichting tot doorbetaling van onkostenvergoedingen. Na 40 dagen arbeidsongeschiktheid aaneen worden in ieder geval geen onkostenvergoedingen meer betaald. Gedurende genoemde periode van 104 weken zal de pensioenopbouw op basis van 100% van het salaris (conform het bepaalde in het pensioenreglement) worden gecontinueerd.

In geval van (gedeeltelijke) hervatting van de werkzaamheden c.q. om-, her- en bijscholing in verband met re-integratie naar een andere functie zal, naast reguliere loonwaarde, de volgende regeling voor loondoorbetaling over het arbeidsongeschikte deel worden toegepast:

- 1^e tot en met 12^e maand: 100 %
- 13^e tot en met 24^e maand: 90 %

Daarnaast is er een hardheidsclausule van toepassing.

Het bruto inkomen van de werknemer kan door de werkgever echter worden verminderd tot nihil indien zich één of meer van onderstaande situaties voordoen:

- a. de werknemer houdt zich niet aan de vastgestelde meldingsplicht;
- b. indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert en de werknemer de werkgever hiervan niet of niet tijdig op de hoogte stelt, zodat door of namens de werkgever geen controle kan plaatsvinden;
- c. zolang de werknemer geen gehoor geeft aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of door de Arbodienst aangewezen specialist;
- d. de werknemer gedraagt zich zodanig dat zijn genezingsproces wordt belemmerd;
- e. de werknemer is niet thuis op de tijdstippen, die in de bij de werkgever geldende voorschriften zijn vastgelegd, zodat de arbeidsongeschiktheid niet kan worden vastgesteld;
- f. indien de melding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet tijdig bij de werkgever binnenkomt, zal de werkgever de achterliggende werkdagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt was, geen loon aan de werknemer betalen;

- g. indien de werknemer bij de arbeidsongeschiktheid de door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, welke in overleg met de Arbodienst zijn vastgesteld, niet verricht.

Indien tussen de werknemer en de Arbodienst van de werkgever verschil van mening bestaat over:

- a. De vraag of er sprake is van arbeidsongeschiktheid;
 b. De vraag of de werknemer zich zodanig heeft gedragen of gedraagt dat zijn of haar genezingsproces wordt belemmerd

kan de werknemer een second opinion vragen bij de bedrijfsvereniging. Het oordeel van de verzekeringsgeneeskundige van de bedrijfsvereniging is voor beide partijen bindend. De kosten van de second opinion zijn voor rekening van werknemer. Mocht de werknemer in het gelijk gesteld worden, dan zijn de kosten voor de werkgever.

3. Wanneer de werknemer zich na herstel van arbeidsongeschiktheid meldt om zijn arbeid te hervatten, maar dit door omstandigheden buiten zijn wil niet mogelijk is, is de werkgever zo mogelijk verplicht hem, met vergoeding van de reiskosten (laagste tariefklasse), te zenden naar een vaartuig / werkplek waarop hij zijn arbeid wel kan hervatten.
4. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert heeft hij / zij geen recht op de onder 2 genoemde aanvulling.
 De werkgever kan de loonschade (uitkering Ziektewet en aanvulling) op de aansprakelijke derde verhalen op grond van het bepalende artikel 107a van Boek 6 BW.
5. De werkgever verplicht zich, tenzij vooraf anders overeengekomen, ten behoeve van de werknemer een WGA-hiaatverzekering (aanvullend invaliditeitspensioen) en een WGA-excedent verzekering af te sluiten en afgesloten te houden, waardoor een aanvulling op de WGA tot 80% van het voor de werknemer geldende dagloon wordt verzekerd, conform de thans in de onderneming geldende regeling. Financiering van de beide WGA verzekeringen geschiedt door verdeling van de nominale premie tussen werkgever en werknemer, welke verdeling jaarlijks door de werkgever wordt vastgesteld.
6. Indien de totale premiekosten van de WGA – hiaatverzekering, de WGA – excedent - verzekering en de wettelijke WGA – premie voor de werkgever met meer dan 10 % stijgen, zal 50 % van de wettelijke WGA – premie met het nettoloon van de werknemer worden verrekend.

Artikel 23: Kort verzuim

1. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 629b BW wordt bij verzuim in de navolgende gevallen het loon voor de daarbij vermelde maximumduur (uitgaande van dagen met dezelfde duur als een werkdag) doorbetaald:
- | | | |
|----|---|----------|
| a. | bij huwelijk van de werknemer | 2 dagen |
| | bij huwelijk van de kinderen, pleegkinderen, ouders, | 1 dag |
| | schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters | 1 dag |
| | bij ondertrouw van de werknemer | |
| b. | bij de bevalling van de echtgenote | 2 dagen |
| c. | bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner | 10 dagen |
| | bij overlijden van een inwonend kind | 10 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 examen i.v.m. een voor de functie benodigde opleiding | de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag |
| i. - verhuizing binnen de woongemeente | 1 dag |
| - verhuizing naar een andere gemeente | 2 dagen |
2. Voor de toepassing van het bepaalde in het 1e lid worden ongehuwde werknemers die duurzaam samenwonen gelijkgesteld met gehuwden, indien de samenwoning schriftelijk bij de werkgever bekend is gemaakt.
 3. In principe zullen geen vrije dagen worden gegeven, wanneer men volgens zijn rooster reeds vrij is. In geval van aangelegenheden die onder 1.a, 1.f, 1.h en 1.i genoemd zijn, zal aan het varend personeel (vloot en havenduwboot) het hierbij genoemde aantal dagen als extra verlofdagen toegekend worden.
 4. Bij het overlijden van de echtgenoot of echtgenote, wettige kinderen of ouders van de werknemer wordt het reisgeld, maximaal tot een bedrag van de reiskosten naar de laagste tariefklasse van de ligplaats naar de woonplaats van de werknemer en eventueel terug naar boord, door de werkgever vergoed.

Artikel 24: Kennisneming van de loon- en arbeidsvoorwaarden

De werkgever dient ervoor zorg te dragen, dat aan elke werknemer een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst in het Nederlands wordt verstrekt en, voor zover het werknemers met een Duitse nationaliteit betreft, eveneens in het Duits. De werkgever is verplicht er zorg voor te dragen dat aan boord van ieder vaartuig een exemplaar van deze cao, voor zover van toepassing op de bemanning van het desbetreffende vaartuig, ter inzage voor de bemanning aanwezig is.

Artikel 25: Pensioenregelingen

1. Hetgeen door partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen/overgangsregeling is voor het varend personeel en voor de onderhoudsmonteurs neergelegd in de vigerende regeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart.
2. De overige werknemers kunnen bij indiensttreding gebruik maken van het aanbod van de werkgever om deel te nemen aan in de door de werkgever afgesloten pensioenregeling bij Aegon, zoals neergelegd in het pensioenreglement. De werknemer die niet deelneemt, is verplicht een door hem en zijn eventuele partner getekende afstandsverklaring als bedoeld in de PSW bij de werkgever in te leveren.

Artikel 26: Ziektekostenregeling

Door TK Veerhaven is een collectieve verzekering afgesloten voor de ziektekosten. Bij deelname aan deze verzekering geniet de werknemer het voordeel van de collectiviteitskorting en van de betalingskorting. Indien de werknemer deelneemt aan de aanvullende verzekeringen, die

onderdeel uitmaken van het collectieve pakket, zullen de premiekosten, die de werknemer voor zichzelf maakt, volledig door de werkgever worden vergoed.

Artikel 27: *Werkkleding*

Schoeisel en werkkleding kunnen jaarlijks volgens de in het bedrijf geldende regeling worden aangevraagd. Deze regeling is tot stand gekomen in overleg met en na instemming van de Ondernemingsraad. De bij wet verplicht gestelde beschermingsmiddelen worden voor rekening van de werkgever ter beschikking gesteld.

Artikel 28: *Vervoer*

Voor de bepalingen met betrekking tot het vervoer wordt verwezen naar de reiskostenvergoedingsregeling, zoals deze bij Thyssen Krupp Veerhaven van toepassing is. Deze regeling is als bijlage 2 bij deze cao gevoegd.

Artikel 29: *Kinderopvang*

Met betrekking tot kinderopvang is de wettelijke regeling van toepassing.

Artikel 30: *Inhuur van personeel*

Werknemersorganisaties en de Ondernemingsraad krijgen jaarlijks een overzicht van het in het voorgaande jaar ingehuurde personeel. Uitgangspunt bij inhuur is dat niet meer dan 25 % van de werknemers wordt ingehuurd.

Inhuur zal in principe niet op kernfuncties (stuurman en kapitein) geschieden. De directie kan hiervan afwijken indien de continuïteit van de werkzaamheden dit vereist.

Artikel 31: *Uitzendkrachten*

Indien een uitzendkracht bij de werkgever werkzaam is geweest, zullen de perioden dat de werknemer op uitzendbasis bij de werkgever actief is geweest, als één dienstverband voor bepaalde tijd worden beschouwd. Daarbij mag de totale periode van uitzendarbeid bij TK Veerhaven plus dienstverband(en) voor bepaalde tijd bij Veerhaven niet langer dan 2 jaar bedragen.

Artikel 32: *Extra vakantiedagen*

Werknemers van 50 jaar en ouder hebben recht op de navolgende aantallen extra vakantiedagen per jaar:

- | | | |
|---|----------------|-------------------|
| - | 50 t/m 54 jaar | 1 dag per jaar; |
| - | 55 t/m 59 jaar | 2 dagen per jaar; |
| - | 60 jaar | 3 dagen per jaar; |
| - | 62 jaar | 5 dagen per jaar. |

Artikel 33: *Vakbondscontributie*

Werkgever zal de vakbondscontributie met het salaris van de werknemer verrekenen binnen de Werkkostenregeling, teneinde voor de werknemer een fiscaal voordeel te bewerkstelligen. Bij de besteding van de vrije ruimte WKR wordt hiermee rekening gehouden.

Artikel 34: *Scholing*

Scholing van werknemers die ten goede komt aan de huidige functie of aan de doorstroom naar een andere functie binnen de organisatie, wordt in alle gevallen gehonoreerd. De werkgever staat verder positief t.o.v. scholing die de employability van werknemers bevordert. De uitvoering van – en de controle op de scholingsafspraken is onderwerp van overleg met de Ondernemingsraad.

Artikel 35: Diploma toeslag

Voor het bezitten van het hieronder vermelde diploma en indien noodzakelijk voor het bijhouden van de kennis voor dit diploma, wordt aan de werknemers de navolgende bruto vergoeding per maand verstrekt:

diploma EHBO (incl. BHV)	€ 27,11 per maand.
certificaat BHV (geldig)	€ 11,06 per maand

Daarnaast vergoedt de werkgever de kosten van scholing. Contributies e.d. worden niet door de werkgever betaald.

Artikel 36: Opzegging cao

1. De cao is aangegaan voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017.
2. Opzegging van de cao door één der partijen dient uiterlijk drie maanden voor het einde van deze periode te geschieden. De opzegging dient door middel van een aangetekend schrijven te geschieden.
3. Indien geen opzegging heeft plaatsgevonden wordt de cao geacht stilzwijgend voor één jaar te zijn verlengd.



**SPECIFIEKE BEPALINGEN VAREND PERSONEEL
(EXCLUSIEF PERSONEEL HAVENDUWBOOT VEERHAVEN VI "BISON")**

Artikel 1: Normale arbeidstijd

De bruto arbeidsduur op jaarbasis bedraagt 2002 uur en bestaat uit 162 werkdagen van 11 uur (exclusief 1 uur schafttijd) en 20 vakantiedagen van 11 uur. De bruto arbeidsduur per week bedraagt aldus 38,37 uur. De 162 werkdagen zijn ingedeeld in 23 weken (van 7 werkdagen) en één dag.

De netto arbeidsduur per week bedraagt 34,15 uur.

Een niet genoten vrije dag wordt berekend als 11 uur.

Artikel 2: Dienstroosters

1. Er wordt gewerkt volgens een systeem van een 2 weken op / 2 weken af - rooster met een dagelijkse diensttijd van 12 uur (systeemvaart)
2. In de dagelijkse diensttijd is 1 uur schafttijd inbegrepen; de overige uren zijn arbeidstijd. Wijziging van de dagelijkse diensttijd vereist de instemming van de werknemer.
3. Roostervrije dagen, die niet in vrije tijd aan de werknemer worden toegekend, worden vergoed als een normale werkdag (inclusief alle toeslagen), dat wil zeggen dat 11 uren worden vergoed. De formule is aldus:

Bruto maandsalaris x 12 x 11

—————
2002 uren

4. Aanvang en einde van de diensttijd worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
5. Het dienstrooster wordt vastgesteld in 23 dienstweken + 1 dag op jaarbasis. De werknemer kan niet worden verplicht langer dan twee weken achtereen dienst te doen.
6. Gedurende een dienstweek wordt 7 dagen achtereen gewerkt.
7. Extra daadwerkelijk gewerkte dagen voor vlootpersoneel (dat wil zeggen de 183-ste dag en meerderen) zullen worden betaald tegen 231,4 % van het basisuurloon per gewerkt uur aan boord; deze uren kunnen hetzij in geld hetzij in tijd en geld (100 % in tijd, rest in geld) worden vergoed.
Uren op dagen, die als gewerkt worden aangemerkt en waarop men niet aan boord is geweest, bijvoorbeeld als gevolg van het bijwonen van een "Belegschaftsversammlung" of een kapiteins- of machinistenvergadering, worden vergoed tegen 200 % van het basisuurloon per uur; deze uren kunnen hetzij in geld hetzij in tijd en geld (100 % in tijd en 100 % in geld) worden vergoed.
8. In het algemeen is geen sprake van structureel overwerk. In uitzonderingsgevallen kan er sprake zijn van overwerk. Hierover vindt altijd overleg met de leidinggevende plaats. Alleen met diens uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming kan overwerk worden gemaakt en worden vergoed.

Artikel 3: Continu toeslag

De werknemer ontvangt een vaste continu toeslag van 31,4 % van het basismaandsalaris.

Artikel 4: Exploitatiewijzen, bemanning en functies

1. Voor de Rijnvaart gelden de bepalingen van Hoofdstuk 23 van het Reglement van Onderzoek voor Schepen op de Rijn betreffende exploitatiewijzen, bemanning en rusttijd. Voor de vaart op de Nederlandse binnenwateren gelden de bepalingen van de Wet Vaartijden en Bemanningssterkte Binnenvaart en het Besluit Vaartijden en Bemanningssterkte Binnenvaart.
2. De kapitein is een schipper die als kapitein is aangesteld. Indien de continuïteit van de bedrijfsvoering hiertoe noodzaakt, kan de kapitein ook in een andere functie worden ingezet. Dit heeft geen gevolgen voor het salaris.
3. De werknemer wordt geacht werkzaam te zijn in de functie waarin hij is aangesteld. Indien de in de werkstaat vermelde functie echter aanspraak geeft op een hoger loon, ontvangt hij gedurende de periode van inzet als zodanig een vergoeding van € 27,65 bruto per dag. Een stuurman, die als kapitein wordt ingezet, ontvangt een vergoeding van € 31,84 bruto per dag.

Artikel 5: Registratie van gewerkte uren

1. De tijdstippen van aanvang en beëindiging van de werkzaamheden moeten door de werkgever of door de gezagvoerder in opdracht van de werkgever worden geregistreerd op een werkstaat.
2. Op de werkstaat moet worden vermeld de periode, de naam van het vaartuig en de naam en de functie van de werknemer. De werkstaat wordt door de kapitein ondertekend.
3. De werkstaat dient binnen één week op kantoor te zijn ingeleverd.

Artikel 6: Werkzaamheden

1. Het zich bereid houden tot onmiddellijke aanvang der werkzaamheden wordt gelijkgesteld met arbeid.
2. De werknemer is verplicht elke door of namens de werkgever gegeven opdracht uit te voeren, tenzij
 - de opdracht in strijd is met de wettelijke bepalingen betreffende exploitatiewijzen, bemanning en rusttijd of met deze regeling dan wel;
 - uitvoering van de opdracht anderszins in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd. Alleen de werkgever of zijn gemachtigde kan de opdracht wijzigen of herroepen.
3. De werkgever is gerechtigd een werknemer naar een ander vaartuig over te plaatsen.
4. De gezagvoerder regelt de werkzaamheden van de bemanning aan boord met inachtneming van de bepalingen betreffende exploitatiewijzen, bemanning en rusttijd. Hij bepaalt op welke tijdstippen en gedurende welke tijd de werkzaamheden moeten worden verricht.
5. De werknemer is niet verplicht in de lading te werken.

Artikel 7: Overwerk

De vergoeding voor overwerk bestaat, naar keuze van de werknemer, uit:

- gehele betaling (loondeel en toeslagdeel) van de gewerkte overuren; of
- tijd-voor-tijd, gelijk aan de gewerkte overwerkuren, en een toeslag in geld voor elk overwerkuur.

Per 31 december van elk jaar worden de tijd-voor-tijd-uren, die nog niet zijn opgenomen, alsnog uitbetaald.

Artikel 8: Onkosten

1. De werkgever vergoedt, binnen de daarvoor geldende fiscale voorwaarden, de onkosten die door de werknemer in redelijkheid ten behoeve van de vervulling van zijn functie worden gemaakt. De navolgende onkosten komen daarvoor in aanmerking: reiskosten (incl. zakelijke telefoonkosten).
2. In verband met de kosten van levensonderhoud aan boord die door de werkgever worden gedragen, vindt een bijtelling bij het loon, conform de voorschriften, plaats.
3. Vergoeding van kosten, die worden gemaakt i.v.m. de verplichte keuringen voor het rijnpatent.

Artikel 9: Chauffeurstoelage

Aan degenen die met een auto naar de wisselplaats rijden en daarbij 1 of meer collega's meenemen, zal een chauffeursvergoeding van € 8,30 bruto per rit worden betaald.

Artikel 10: Laden en lossen van bakken

Voor het assisteren bij het laden en / of lossen van bakken wordt per bemanning per bak een vergoeding van € 138,25 bruto gegeven, die gelijk over de bemanning (inclusief eventueel ingehuurd personeel) wordt verdeeld.

Artikel 11: Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar. De werknemer heeft over elk jaar, dat de dienstbetrekking heeft geduurd, recht op 20 werkdagen vakantie (van 11 uur) met behoud van loon.
2. Alle vrije dagen worden in het rooster verwerkt. Tenzij anders wordt overeengekomen en mits de aanspraak op vakantie toereikend is, dient de werknemer jaarlijks in de periode van 1 mei tot en met 30 september ten minste drie aaneengesloten weken vakantie op te nemen, alsmede nog resterende dagen buiten genoemde periode om op te nemen. Aanvragen voor vakantie dienen uiterlijk in november van het voorafgaande jaar te worden ingediend; zo spoedig mogelijk doch uiterlijk in januari van het daaropvolgende jaar wordt op de aanvraag beslist.
3. Wanneer men tijdens de aaneengesloten vakantie ongeschikt wordt tot werken als gevolg van ziekte of ongeval kunnen de vakantiedagen, waarvan men geen gebruik heeft kunnen maken in overleg met de bedrijfsleiding op een ander tijdstip worden opgenomen, mits is voldaan aan de voorwaarden die ten aanzien van de vaststelling van ongeschiktheid zijn gesteld in de 'Regeling bij arbeidsongeschiktheid'.
4. 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.
5. Gedurende de wettelijke opzegtermijn kan de werknemer niet verplicht worden vakantie op te nemen.
6. 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 conform artikel 15, lid 3 van de Algemene Bepalingen.
7. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van wettelijke vakantiedagen plaats conform de wettelijke bepalingen, dat wil zeggen dat opbouw plaatsvindt gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.
8. Met betrekking tot de nieuwe vakantiewetgeving per 1 januari 2012 zullen alle nieuwe wettelijke bepalingen onverkort worden gevolgd/toegepast.

Artikel 12: Feestdagen

1. Op feestdagen, die in het rooster vallen, wordt normaal gewerkt. De vergoeding voor arbeid op feestdagen bedraagt 6,9 % van het basismaandsalaris.
2. Wordt door de werknemer buiten zijn rooster op feestdagen dienst gedaan dan zal, naar keuze van de werknemer, daarvoor extra worden vergoed:
 - 2 x het individuele uurloon per gewerkt uur, of
 - 1 x het individuele uurloon per gewerkt uur plus een compenserende vrije dag, of
 - 2 compenserende dagen per dienst van 11 uur.

Artikel 13: Aflossing

1. De aflossing dient te geschieden op woensdag; de dag van aflossing kan worden gewijzigd mits dit tenminste 2 maanden tevoren is aangezegd.
2. Op de dag van aflossing (aanvang van de dienst) dient de werknemer zich op het afgesproken tijdstip op de afgesproken plaats te melden voor vervoer naar de boot. Aan het einde van de dienst mag de werknemer in beginsel eerst van boord vertrekken na aankomst van het aflossende bemanningslid.
3. De dag waarop de dienst aanvangt, is altijd een werkdag. Bij einde dienst is die dag, indien men vóór 14.00 uur van boord is, geen werkdag. Indien men later dan 14.00 uur wordt afgelost, is de vergoeding 1 vrije dag.

Artikel 14: Afloswerknemers

Ook voor de werknemers in de aflosdienst zal zo veel mogelijk het ritme van 2 weken op / 2 weken af worden gehandhaafd. Afwijkingen hierop blijven mogelijk, doch dienen een uitzondering te zijn. Bij noodzakelijke afwijkingen zal eerst worden gekeken of er werknemers zijn die op basis van vrijwilligheid willen wisselen.

TK Veerhaven zal zich er voor inspannen dat een situatie van een kortere periode van aflossen van 7 dagen niet voorkomt. Mocht dit niettemin niet te vermijden zijn, dan wordt de aflosdag als werkdag beschouwd.

SPECIFIEKE BEPALINGEN HAVENDUWBOOT VEERHAVEN VI "BISON"

Artikel 1: Arbeidstijd

1. De arbeidstijd bedraagt gemiddeld 37 uur per week inclusief schaftijd, waarmee de bruto gemiddelde arbeidsduur per week exclusief schaftijd 34 uur bedraagt. De bruto arbeidsduur per jaar bedraagt aldus 1774 uur.
De netto arbeidsduur per week bedraagt gemiddeld 30,17 uur.
Gevaren zal worden in continu en volgens een dienstrooster van 5 weken, uitgevoerd door 5 ploegen.
2. Het dienstrooster loopt van maandag 07.30 uur tot maandag daaraanvolgend 07.30 uur.

Artikel 2: Continu toeslag

De werknemer ontvangt een vaste continu toeslag van 31,4 % van het basismaandsalaris.

Artikel 3: Werkings sfeer en aard van arbeid

- a. De werkzaamheden zullen hoofdzakelijk verricht worden in de Dintelhaven te Rotterdam.
- b. De werkzaamheden zullen o.m. bestaan uit:
 1. het aanbrengen van ledige bakken van ankerplaats naar de laadwal;
 2. het meren van deze bakken;
 3. het wegbrengen van ledige bakken van ankerplaats naar de laadwal;
 4. het verankeren van geladen bakken op stroom;
 5. het koppelen en klaarleggen van de eenheidsformatie ten behoeve van de "Streckenboote";
 6. het eventueel her-koppelen van geformeerde eenheden in verband met veranderde wensen van opdrachtgever t.b.v. soortenverlading;
 7. het aanbrengen van de voorgeschreven verlichting;
 8. het eventueel uitpompen van water uit de ruimen en andere plaatsen van de duwbakken;
 9. het aan boord brengen resp. afhalen van douanepapieren en cognossementen;
 10. het overbrengen van orders aan motorschepen, duweenheden en koppeleenheden;
 11. het uitvoeren van het dagelijkse onderhoud aan boot en machine teneinde de bedrijfszekerheid van het vaartuig te waarborgen (groot onderhoud periodiek door derden te verrichten).

Indien de werkzaamheden die moeten worden verricht dit bevorderen zal, na onderling overleg, aan de "Bison" medewerking worden verleend door het beladingcommando van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Artikel 4: Bemanningsregeling

De bemanning zal in principe bestaan uit:

-	1 kapitein
-	1 stuurman
-	2 matrozen

Artikel 5: Tewerkstelling op feestdagen

1. Voor de werknemers van de Bison is arbeid volgens rooster op de feestdagen (zie artikel 16 van de Algemene Bepalingen) verplicht.
2. Wordt door de werknemer buiten zijn rooster op feestdagen dienst gedaan dan zal, naar keuze van de werknemer, daarvoor extra worden vergoed:
 - a. 2 x het individuele uurloon per gewerkt uur, of
 - b. 1 x het individuele uurloon per gewerkt uur plus anderhalf compenserende dag (= 12 vakantie-uren), of
 - c. 3 compenserende dagen per dienst van 12 uur (= 24 vakantie-uren).

Overwerk voor een feestdag vangt aan op de avond voorafgaande aan de feestdag om 19.30 uur, bij aanvang dienst, en eindigt op de ochtend aansluitend aan de feestdag om 07.30 uur, bij einde dienst. Voorwaarde hierbij is, is dat op de feestdag zelf gewerkt wordt.

3. In principe zal er geen arbeid worden verlangd van 31 december 19.30 uur tot 1 januari 07.30 uur. Indien arbeid echter noodzakelijk is, zijn de werknemers hiertoe verplicht. De betaling hiervoor is alsdan als volgt: arbeid gedurende de periode van 19.30 uur tot 07.30 uur wordt afgerekend als overwerk op een feestdag.

Artikel 6: Betaling bij vervanging

1. De kapitein is een schipper die als kapitein is aangesteld.
2. De werknemer wordt geacht werkzaam te zijn in de functie waarin hij is aangesteld. Indien de in de werkstaat vermelde functie echter aanspraak geeft op een hoger loon, ontvangt hij gedurende de periode van inzet als zodanig een vergoeding van € 27,65 bruto per dag. Een stuurman, die als kapitein wordt ingezet, ontvangt een vergoeding van € 31,84 bruto per dag.
3. Diegene die ingezet wordt als kapitein c.q. stuurman dient te beschikken over een geldig rijnpatent of vaarbewijs.

Artikel 7: Overwerk

De geldelijke bruto vergoeding per uur voor overwerk bedraagt;
tussen maandag 07.30 en zaterdag 07.30 uur: 150 % van het uurloon;
op zaterdag van 007.30 en maandag 07.30 uur: 200 % van het uurloon.

Artikel 8: Vakantie

Duur der vakantie

1. Aan de werknemers die op 1 januari van enig jaar een vol jaar in dienst zijn bij de werkgever, wordt voor 1 januari van het volgende jaar de navolgende vakantie verleend:
 - 25 dagen (van 8 uur = 200 vakantie-uren) per jaar.
2. Iedere werknemer die recht heeft op een vakantieduur zoals in lid 1 genoemd, heeft in de periode aanvangende de laatste volle kalenderweek van april en eindigende de eerste volle kalenderweek van oktober ten hoogste recht op een aaneengesloten vakantie van 3 weken, met dien verstande dat in deze 3 weken zijn begrepen de aansluitende vrije dagen, die uiteraard niet als vakantiedagen worden aangemerkt.

Inkomen tijdens vakantie

3. Het inkomen tijdens vakantiedagen is gebaseerd op het bruto maandsalaris:

Toekenning van vakantiedagen bij beëindiging dienstbetrekking

4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt het saldo van vakantiedagen als volgt berekend:
 - a. Indien de diensttijd bij de werkgever korter dan 3 doch langer dan 2 maanden bedraagt, 1/12 van de in lid 1, genoemde vakantieduur;
 - b. Indien de diensttijd bij de werkgever langer dan 3 maanden bedraagt, voor iedere volle maand dienstverband 1/12 van de in lid 1, genoemde vakantieduur.
5. Gedurende de wettelijke opzegtermijn kan de werknemer niet verplicht worden vakantie op te nemen.
6. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van wettelijke vakantiedagen plaats conform de wettelijke bepalingen, dat wil zeggen dat opbouw plaatsvindt gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.
7. Met betrekking tot de nieuwe vakantiewetgeving per 1 januari 2012 zullen alle nieuwe wettelijke bepalingen onverkort worden gevolgd/toegepast.

Artikel 9: Overplaatsing

Het loon zal, bij overplaatsing op een andere boot, niet minder kunnen bedragen dan op de boot waarop de werknemer oorspronkelijk voer, mits de overplaatsing van tijdelijke aard is en niet wegens onbekwaamheid plaatsvindt.

Artikel 10: Werkoverleg

Ter bespreking van werk- en sociale problemen en ter versteviging van het onderling contact zal 1 x per 3 maanden het personeel (of een afvaardiging daarvan) van de havenduwboot "Bison" samenkomen met de senior manager vloot, waarbij desgewenst de directie, alsmede vertegenwoordigers van de afdelingen Nautische en Technische Dienst HRM en / of Shipping aanwezig zullen zijn.

Artikel 11: Telefoonkosten

Aan de kapiteins en stuurlieden, in dienst bij de werkgever, worden ter dekking van gemaakte zakelijke telefoonkosten de abonnements- en gesprekskosten vergoed tot een maximum van € 100,- (bruto) per 2 maanden.

Artikel 12: Aanvullende afspraken

In maart 2013 zijn de navolgende aanvullende afspraken overeengekomen:

- a. De te werken en doorbetaalde tijd in de reserveweek wordt verhoogd van 17 naar 24 uur (= twee werkdagen). De personeelsdispositie bepaalt de inzet in de reserveweek. In de reserveweek is de werknemer verplicht stand-by en dient bereikbaar te zijn en, indien nodig, te komen werken, dit laatste in principe met een maximum van vier (4) diensten (inclusief de twee doorbetaalde werkdagen). Vanaf de vijfde dienst zal beschikbaarheid op vrijwilligheid berusten. De werknemer blijft gedurende zijn hele reserveweek stand-by.
- b. De afdeling personeelsdispositie zal de medewerker die in zijn reserveweek moet opkomen, bellen vanaf een telefoon met een herkenbaar nummer. Neemt de medewerker de eerste keer niet op, dan volgt na ca. 5 minuten een tweede telefonische oproep. Indien de medewerker dan nog steeds niet opneemt, ontvangt hij een SMS. De medewerker die uit de nachtdienst komt zal niet voor 14.00 uur worden benaderd.
- c. De stand-by vergoeding wordt verhoogd van € 78,18 naar € 312,12, - bruto per reserveweek. De vergoeding zal jaarlijks worden geïndexeerd met de toegekende loonsverhoging. Als de medewerker niet bereikbaar is of zonder geldige redenen niet opkomt in de reserveweek, krijgt hij geen stand-by vergoeding. Bij ziekte wordt de stand-by toeslag wel uitbetaald.
- d. Bij snipperen in de reserveweek worden 2 x 8 uur afgeschreven en wordt de stand-by vergoeding niet uitbetaald.
- e. De medewerker meldt het uiterlijk één week voor aanvang van zijn reserveweek bij de personeelsdispositie, als hij op dagen in zijn reserveweek verhinderd is. De afdeling personeelsdispositie zal dan zoveel mogelijk met deze dagen rekening houden, als de medewerker in zijn reserveweek moet opkomen.
Heeft de medewerker snipperdagen in de reserveweek opgenomen en blijkt achteraf dat hij in diezelfde reserveweek niet had moeten werken, dan worden toch snipperdagen afgeschreven.
Indien medewerker op de dagen, waarvan hij heeft aangegeven verhinderd te zijn, niet had moeten opkomen en op (een) andere dag(en) in diezelfde reserveweek wel heeft gewerkt, dan worden de opgenomen snipperdagen teruggegeven en wordt vanaf twee gewerkte dagen overwerk uitbetaald, alsmede de stand-by vergoeding.
Indien medewerker de gehele reserveweek niet kan werken vanwege vakantie, dient de afdeling personeelsdispositie een vakantieverzoek hiertoe te hebben ontvangen en moet medewerker hier toestemming voor hebben gekregen. Als medewerker toestemming heeft, geldt het gestelde onder punt d hiervoor.
Indien medewerker op één of meerdere dagen in zijn reserveweek verhinderd is en dit niet meldt bij de personeelsdispositie, moet hij komen als hij wordt opgeroepen.

- f. Valt een feestdag op de twee betaalde dagen van reserveweek, dan wordt geen overwerk en geen feestdagtoeslag uitbetaald. Buiten deze twee dagen in de reserveweek wordt naast overwerk wel de feestdagtoeslag uitbetaald.
- g. De vaste feestdagtoeslag van 6,62% vervalt en gaat op in de zogenaamde vaste Bison-toeslag van 9% van het basismaandsalaris. De verplichting om te werken met de feestdagen blijft bestaan in geval de EECV doorwerkt. Indien er niet wordt gewerkt bij EECV, is de bemanning in principe vrij maar moet oproepbaar blijven voor eventueel noodzakelijke werkzaamheden.
- h. De medewerker die voor het woon-werk verkeer zijn privé auto gebruikt en collega's meeneemt, mag voor alle kilometers die hij met deze collega's heeft gereden, het geldende zakelijke km. tarief declareren, tenzij met een medewerker andere afspraken zijn gemaakt. De medewerker die voor het woon-werk verkeer zijn privé auto gebruikt en geen collega's meeneemt, mag hiervoor het geldende woon-werk tarief declareren, met een maximum van 75 km. enkele reis.

Artikel 13: Machinekamer-toeslag

De medewerker die op verzoek van en onder aansturing van de senior manager Nautische en Technische Dienst werkzaamheden in de machinekamer van de havenduwboot verricht, ontvangt hiervoor maandelijks een bruto machinekamer-toeslag ten bedrage van € 153,00.

SPECIFIEKE ARTIKELN KANTOORMEDEWERKERS

Artikel 1: Werktijden

- a. De normale bruto arbeidsduur bedraagt 7,75 uur per dag / dienst van maandag tot en met vrijdag (exclusief schaftijd) of 38,75 uur per week. De bruto arbeidsduur per jaar bedraagt aldus 2022 uur. De netto arbeidsduur bedraagt 34,15 uur gemiddeld per week. Op de afdelingen kapiteinskamer, nautisch technische dienst, IT en personeelsdispositie wordt volgens een rooster gewerkt. In dit rooster is sprake van:

- te werken weekenddiensten die worden gecompenseerd met vrije tijd. De diensten worden gelijk verdeeld over de werknemers per afdeling;
- te werken avonddiensten, per afdeling in onderling overleg te verdelen.

Voor de consignatie ontvangt men een vergoeding ter grootte van één dag "in vrije tijd". Daarnaast wordt de daadwerkelijk gewerkte tijd standaard vergoed met één dag in vrije tijd.

Uitgezonderd hiervan is de afdeling IT; deze ontvangt in totaal één dag compensatie daar zij beperkter geconsigneerd zijn.

Met de medewerkers van de afdeling Rijnvaart is een aparte afspraak gemaakt.

Werknemer dient in de gelegenheid gesteld te worden deze vergoeding in vrije tijd op te kunnen nemen.

Werknemer heeft de keuze, de compensatie in loon op te nemen. De compensatie-uren worden dan zonder extra vergoeding uitbetaald conform het uurloon, genoemd in artikel 17, lid 3 van de Algemene Bepalingen.

De arbeidstijdenwet wordt daarbij in acht genomen.

Artikel 2: Overwerkbepalingen

1. Onder overwerk wordt verstaan alle door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de volgens dienstrooster geldende arbeidsduur wordt overschreden. Slechts overwerk dat op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever wordt verricht, komt voor uitbetaling van overuren in aanmerking.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de verantwoordelijke bedrijfsleiding vereist, in overleg met de werknemer, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet, mogelijk.
3. Overwerk wordt als volgt vergoed:

maandag t/m vrijdag tussen 16.30 en 24.00 uur:	135% van het uurloon
op zaterdag:	150% van het uurloon
op zondag en op feestdagen:	200% van het uurloon

Bij werkzaamheden verricht op zaterdag, zondag of feestdagen, zijnde geen aansluitend overwerk, zullen minimaal 4 uren worden uitbetaald.

Werken op zaterdag en/of zondag zal zoveel mogelijk bij toerbeurt plaatsvinden.

Artikel 3: Vakantiedagenregeling

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar. Iedere werknemer heeft een vakantie van 25 werkdagen (incl. snipperdagen) op basis van een 5-daagse werkweek. Bij tussentijdse indiensttreding resp. beëindiging dienstverband wordt de vakantiedagenregeling pro rata toegepast.
2. De werknemer verwerft geen vakantierecht over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.

3. Werknemers die meer dan 15 werkdagen aaneengesloten vakantie willen opnemen, dienen hiervoor ten minste 1 maand voor aanvang van de geplande vakantie toestemming aan de leidinggevende te vragen. De leidinggevende kan toestemming weigeren indien het bedrijfsbelang hierdoor geschaad wordt.
4. De vakantiedagen die niet in een aaneengesloten vakantie zijn begrepen, kunnen in de loop van het vakantiejaar als snipperdagen worden genoten, voor zover de aanspraak hierop is ontstaan.
Snipperdagen worden in overleg met de bedrijfsleiding vastgesteld en dienen tijdig te worden aangevraagd. Een snipperdag moet in een gehele of halve dag worden opgenomen. Een afwijkende regeling staat uitsluitend ter beoordeling aan de afdelingsleiding. In juni, juli en augustus kunnen in principe geen snipperdagen worden opgenomen.
5. Wanneer men kort voor de aanvang van de vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag ongeschikt is tot werken als gevolg van ziekte of ongeval kunnen de vakantiedagen, waarvan men geen gebruik heeft kunnen maken, in overleg op een ander tijdstip worden opgenomen.
6. Wanneer men tijdens de aaneengesloten vakantie ongeschikt wordt tot werken als gevolg van ziekte of ongeval kunnen de vakantiedagen, waarvan men geen gebruik heeft kunnen maken in overleg met de bedrijfsleiding op een ander tijdstip worden opgenomen.
7. Het aanvragen van vakantie en snipperdagen geschiedt bij de afdelingschef met een daartoe voorgeschreven formulier. De afdeling HRM houdt het tegoed aan dagen bij.
8. Vakantierechten worden gedurende de loop van het jaar opgebouwd. Indien bij de beëindiging van het dienstverband blijkt dat de werknemer meer vakantie heeft opgenomen dan hij had opgebouwd, vindt verrekening in geld plaats met het laatste salaris. Overgebleven rechten worden in onderling overleg hetzij opgenomen gedurende de opzegtermijn, hetzij in geld uitbetaald op de ontslagdatum.
9. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van wettelijke vakantiedagen plaats conform de wettelijke bepalingen, dat wil zeggen dat opbouw plaatsvindt gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.
10. Met betrekking tot de nieuwe vakantiewetgeving per 1 januari 2012 zullen alle nieuwe wettelijke bepalingen onverkort worden gevolgd/toegepast.

Artikel 4: Roostervrije dagen

1. De werknemer heeft recht op 6 roostervrije dagen per jaar.
2. Roostervrije dagen (ADV - dagen) dienen in principe binnen 1 maand na de twee maands-periode, waarin zij zijn opgebouwd, te zijn opgenomen.

SPECIFIEKE BEPALINGEN ONDERHOUDSMONTEURS

Artikel 1: Taakomschrijving werknemers

- Op duwbakken, assistentiebootjes en duwboten onderhouds- en reparatiewerkzaamheden verrichten in de ruimste zin des woords.
- Lensinrichtingen schoonmaken en repareren.
- Motoren, ankerlieren en koppellieren doorsmeren en zo nodig olie verversen.
- Laswerkzaamheden verrichten.
- Lekkages dichten.
- Het schilderen van ijkmerken op duwbakken.
- Het transport verzorgen van onderdelen en koppeldraden.
- Waarin in deze taakomschrijving niet is voorzien opdrachten uitvoeren in overleg met de inspecteurs van de Nautische en Technische Dienst.

Artikel 2: Arbeidsduur

De werktijd begint om 07.30 uur in Europoort (VH 13) of in Haffen Schwelgern (VH 12) en eindigt om 16.00 uur in Europoort resp. Haffen Schwelgern.

De periode van 07.30 uur tot 16.00 uur wordt onderbroken door een half uur schafttijd. Bovenstaande werktijden zijn gebaseerd op een 5-daagse werkweek (van maandag tot en met vrijdag).

De bruto arbeidsduur bedraagt derhalve 40 uur per week. De bruto arbeidsduur per jaar bedraagt aldus 2087 uur. De netto arbeidsduur is gemiddeld 36,17 uur per week.

Artikel 3: Lonen en vergoedingen

1. Het basismaandsalaris is opgenomen in de bij deze overeenkomst behorende bijlage 1.
2. Overwerk
Werktijden die vallen buiten de normale werktijden zoals omschreven in artikel 2 worden vergoed in overuren, waarvoor het volgende geldt:

maandag t/m vrijdag tussen 16.30 en 24.00 uur:	135% van het uurloon
op zaterdag:	150% van het uurloon
op zondag en op feestdagen:	200% van het uurloon

Bij werkzaamheden verricht op zaterdag, zondag of feestdagen, zijnde geen aansluitend overwerk, worden zullen minimaal 4 uren worden uitbetaald.

Werken op zaterdag en / of zondag zal zoveel mogelijk bij toerbeurt plaatsvinden.

Artikel 4: Vrijaf na overwerk

Indien overwerk aanvangt vóór of op middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt of die dag een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan na 8 uren na thuiskomst te worden hervat.

Indien onverhoopt door bijzondere omstandigheden deze nachtrust moet worden ingekort, zullen de niet genoten uren worden vergoed als zijnde overuren.

Artikel 5: Vakantiedagenregeling

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar. Iedere werknemer heeft een vakantie van 25 werkdagen (incl. snipperdagen) op basis van een 5-daagse werkweek. Bij tussentijdse indiensttreding resp. beëindiging dienstverband wordt de vakantiedagenregeling pro rata toegepast.
2. De werknemer verwerft geen vakantierecht over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
3. Werknemers die meer dan 15 werkdagen aaneengesloten vakantie willen opnemen, dienen hiervoor ten minste 1 maand voor aanvang van de geplande vakantie toestemming aan de leidinggevende te vragen. De leidinggevende kan toestemming weigeren indien het bedrijfsbelang hierdoor geschaad wordt.
4. De vakantiedagen die niet in een aaneengesloten vakantie zijn begrepen, kunnen in de loop van het vakantiejaar als snipperdagen worden genoten, voor zover de aanspraak hierop is ontstaan. Snipperdagen worden in overleg met de bedrijfsleiding vastgesteld en dienen tijdig te worden aangevraagd. Een snipperdag moet in een gehele of halve dag worden opgenomen. Een afwijkende regeling staat uitsluitend ter beoordeling aan de afdelingsleiding. In juni, juli en augustus kunnen in principe geen snipperdagen worden opgenomen.
5. Wanneer men kort voor de aanvang van de vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag ongeschikt is tot werken als gevolg van ziekte of ongeval kunnen de vakantiedagen, waarvan men geen gebruik heeft kunnen maken, in overleg op een ander tijdstip worden opgenomen.
6. Wanneer men tijdens de aaneengesloten vakantie ongeschikt wordt tot werken als gevolg van ziekte of ongeval kunnen de vakantiedagen, waarvan men geen gebruik heeft kunnen maken in overleg met de bedrijfsleiding op een ander tijdstip worden opgenomen.
7. Het aanvragen van vakantie en snipperdagen geschiedt bij de afdelingschef met een daartoe voorgeschreven formulier. De afdeling Personeel & Organisatie houdt het tegoeed aan dagen bij.
8. Vakantierechten worden gedurende de loop van het jaar opgebouwd. Indien bij de beëindiging van het dienstverband blijkt dat de werknemer meer vakantie heeft opgenomen dan hij had opgebouwd, vindt verrekening in geld plaats met het laatste salaris. Overgebleven rechten worden in onderling overleg hetzij opgenomen gedurende de opzegtermijn, hetzij in geld uitbetaald op de ontslagdatum.
9. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van wettelijke vakantiedagen plaats conform de wettelijke bepalingen, dat wil zeggen dat opbouw plaatsvindt gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.
10. Met betrekking tot de nieuwe vakantiewetgeving per 1 januari 2012 zullen alle nieuwe wettelijke bepalingen onverkort worden gevolgd/toegepast

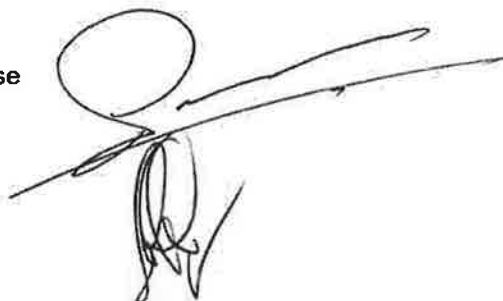
Artikel 6: Maaltijdvergoeding

Bij 3 uur of langer overwerk wordt een maaltijdvergoeding van € 8,30 netto betaald.

Aldus overeengekomen te Brielle, maart 2016

THYSSENKRUPP VEERHAVEN B.V.


De heer G.P. Pesselse
CEO



De heer B. Decker
COO

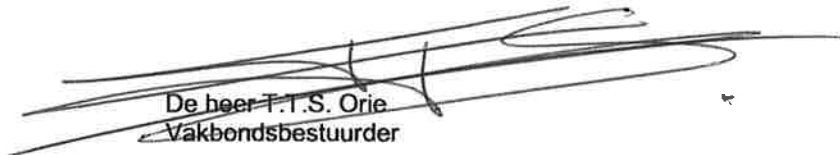
Nautilus International

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



CNV Vakmensen.nl

De heer T.T.S. Orie
Vakbondsbestuurder



De heer P. Fortuin
Voorzitter



BIJLAGE 1 SALARIS- EN FUNCTIEOPBOUW

Salarisgebouw TK Veerhaven 2015 per 1 januari 2015

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ORBA punten	0-29,5	30-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5	215-239,5
inloop 75%				1.565,67							
inloop 80%				1.670,05							
inloop 85%				1.774,43							
inloop 95%				1.983,19							
Trede 1	1.597,65	1.760,93	1.924,21	2.087,56	2.210,32	2.333,02	2.697,40	2.868,75	3.157,88	3.423,14	3.953,66
Trede 2		1.821,39	1.983,78	2.146,34	2.270,35	2.403,04	2.768,24	2.954,82	3.239,99	3.504,49	4.035,90
Trede 3			2.045,12	2.206,77	2.332,08	2.475,17	2.841,01	3.043,51	3.324,24	3.587,75	4.119,83
Trede 4				2.268,91	2.395,45	2.549,46	2.915,62	3.134,84	3.410,64	3.672,97	4.205,56
Trede 5					2.460,56	2.625,99	2.992,22	3.228,94	3.499,32	3.760,26	4.293,01
Trede 6					2.527,42	2.704,79	3.070,83	3.325,85	3.590,32	3.849,58	4.382,32
Trede 7						2.785,97	3.151,50	3.425,63	3.683,68	3.941,08	4.473,47
Trede 8						2.869,55	3.234,30	3.528,39	3.779,44	4.034,68	4.566,50
Trede 9						2.955,62	3.319,26	3.634,24	3.877,71	4.130,56	4.661,51
Trede 10						3.044,29	3.406,24	3.743,28	3.978,53	4.228,71	4.758,50
Trede 11									4.081,98	4.329,20	4.857,50
Trede 12									4.188,11	4.431,81	4.958,53
Trede 13										4.536,84	5.061,67

Handwritten signature and initials

Salarisgebouw TK Veerhaven 2016 per 1 januari 2016

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ORBA punten	0-29,5	30-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5	215-239,5
inloop 75%				1.589,15							
inloop 80%				1.695,10							
inloop 85%				1.801,05							
inloop 95%				2.012,93							
Trede 1	1.621,61	1.787,34	1.953,07	2.118,88	2.243,47	2.368,01	2.737,86	2.911,78	3.205,25	3.474,49	4.012,97
Trede 2		1.848,71	2.013,53	2.178,53	2.304,40	2.439,08	2.809,76	2.999,14	3.288,59	3.557,05	4.096,43
Trede 3			2.075,80	2.239,87	2.367,06	2.512,30	2.883,62	3.089,16	3.374,10	3.641,56	4.181,63
Trede 4				2.302,95	2.431,38	2.587,70	2.959,35	3.181,86	3.461,79	3.728,06	4.268,65
Trede 5					2.497,46	2.665,38	3.037,10	3.277,38	3.551,81	3.816,66	4.357,40
Trede 6					2.565,33	2.745,36	3.116,89	3.375,74	3.644,17	3.907,33	4.448,05
Trede 7						2.827,76	3.198,78	3.477,01	3.738,93	4.000,19	4.540,57
Trede 8						2.912,59	3.282,81	3.581,32	3.836,13	4.095,20	4.635,00
Trede 9						2.999,96	3.369,05	3.688,75	3.935,88	4.192,52	4.731,43
Trede 10						3.089,96	3.457,33	3.799,43	4.038,21	4.292,14	4.829,88
Trede 11									4.143,21	4.394,13	4.930,36
Trede 12									4.250,93	4.498,29	5.032,90
Trede 13										4.604,89	5.137,59

Groep 1: medewerkster huishoudelijke dienst

Groep 2: kok

Groep 3: telefoniste / receptioniste, matroos

Groep 4: telefoniste / receptioniste, matroos

Groep 5: telefoniste / receptioniste, matroos

Groep 6: adm. medewerkster NTD, adm. medewerk(st)er boekhouding, junior waterklerk, onderhoudsmonteur, stuurman, praktijkbegeleider

Groep 7: afd. secretaresse kapiteinskamer, waterklerk, personeelsdisponent, machinist, medewerker ICT

Groep 8: afd. secretaresse kapiteinskamer / douanezaken, hoofd personeelsdispositie, personeelsfunctionaris, arbo functionaris, salarisadministrateur, directeur

Groep 9: secretaresse, disponent scheepvaart, senior waterklerk, office coordinator NTD, administrateur, kapitein

Groep 10: logistiek operationeel coördinator GSCM, assistent team manager inland shipping, sr. medewerker ICT

Groep 11: hoofd financiële administratie, team manager agencies, senior operator deepsea chartering

inspecteur NTD

Jaarlijks zal, op basis van een beoordeling, door de werkgever worden beslist of de werknemer in aanmerking komt voor een salarisverhoging (zie ook artikel 17, lid 7). Deze verhoging wordt gerealiseerd door toekenning van de naast hogere trede, totdat het groepsmaximum is bereikt. Voor het vaststellen van het salaris van nieuw intredend personeel kan gebruik gemaakt worden van de inloopschalen.

Handwritten signature

BIJLAGE 2 REISKOSTENVERGOEDINGSREGELING

Woon-werkverkeer (= Reizen tussen werkplek en huis)

- **Kantoormedewerk(st)ers en medewerkers van de inspectievaartuigen:**
Er wordt een vaste maandelijkse vergoeding (=VMV) volgens de onderstaande praktische regeling (besluit van de staatssecretaris) voor maximaal 50 kilometer enkele reis netto uitbetaald. De afstand woon-werk wordt bepaald met behulp van de routeplanner van de ANWB.

VMV = reisdagen x kilometers x maximaal fiscaal toegestane netto vergoeding
12 maanden

Bij TK Veerhaven wordt uitgegaan van de onderstaande berekening voor het aantal reisdagen:

Werkbare dagen	260	
Vakantiedagen	31	-/-
Feestdagen	5	-/-
Ziekte dagen	4	-/-
Reisdagen	220	

Ingeval van langdurige afwezigheid zal de vergoeding in de lopende en eerstvolgende maand netto doorbetaald worden. Na hervatting van de werkzaamheden zal de netto vergoeding weer vergoed worden vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerk(st)er weer volledig zijn/haar werk heeft hervat.

- **Werknemers van de havenduwbboot:**
Indien men geen gebruik maakt van de dienstbus, worden vergoed:
 - de werkelijke kosten voor het reizen met openbaar vervoer, of
 - een kilometervergoeding per gereisde kilometer van de maximaal fiscaal toegestane netto vergoeding voor maximaal 75 kilometer enkele reis. De afstand woon-werk wordt bepaald met behulp van de routeplanner van de ANWB.Indien men geen gebruik kan maken van de dienstbus en ook geen afspraken met de werkgever heeft over woon-werkverkeer met eigen auto, worden de gereden kilometers – in overleg met de werkgever – beschouwd als zijnde zakelijke kilometers en vergoed tegen de daarvoor geldende kilometervergoeding.
- **Vlootmedewerkers:**
De regel is dat men voor de ploegwissel met het openbaar vervoer naar de verzamelplaats reist. Indien men van vervoer met de auto gebruik wil/moet maken, dient dit van tevoren afgestemd te zijn met de afdeling personeelsdispositie.

Vergoed worden de werkelijke kosten voor het reizen met openbaar vervoer en/of een kilometervergoeding per gereisde kilometer van de maximaal fiscaal toegestane netto vergoeding.

Maakt men in afstemming met de afdeling personeelsdispositie gebruik van een huurauto*, dan is het bovenstaande niet van toepassing.

Zakelijke kilometers, exclusief woon-werkverkeer

De vergoeding voor zakelijke kilometers – niet zijnde woon-werkverkeer – bedraagt € 0,35 per kilometer tot een maximum van 300 kilometer per dag voor medewerk(st)ers die in Nederland wonen en een maximum van 500 kilometer per dag voor medewerk(st)ers die in het buitenland wonen. Hiervan wordt het gedeelte dat ligt boven de door de fiscus toegestane netto vergoeding, bruto vergoed.

Als alternatief voor het reizen met eigen auto kan men, in overleg met de afdeling personeelsdispositie, van een huurauto gebruik maken, welke te bestellen is via deze afdeling.

Voor medewerk(st)ers die voor de leaseautoregeling in aanmerking komen, maar ervoor kiezen van een privéauto gebruik te maken, wordt de maximale vergoeding – inclusief woonwerkverkeer en bruto vergoeding volgens de leaseautoregeling paragraaf 3.2- gesteld op het in de leaseautoregeling vastgestelde normleasetarief, her berekend naar het werkelijk te rijden jaarkilometrage (maximaal 60.000 km/jaar).

^{*)} De verzekering van de huurauto gaat in op de datum en het tijdstip dat de auto door TK Veerhaven is besteld. Indien er van een huurauto gebruik gemaakt wordt, is privé - gebruik met deze auto verboden. Als een werknemer tegen deze regel in de auto toch voor privé - doeleinden gebruikt zullen de gereden kilometers volgens de notaspecificatie doorbelast worden en zal er daarbovenop een geldboete van € 100,00 netto opgelegd worden.

Declaraties van reiskosten dienen met het daarvoor bestemde formulier, voorzien van de vervoersbewijzen (bonnen en dergelijke) ingeleverd te worden bij de afdeling HRM. Na controle worden de declaraties bij de eerstvolgende salarisbetaling uitbetaald.



BIJLAGE 3 PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

Op woensdag 27 mei 2015 is door cao partijen het volgende onderhandelingsresultaat bereikt. Daarin zijn de volgende protocollaire afspraken opgenomen:

1. Partijen komen overeen, dat werkgever aan het eind van het jaar met de OR bekijkt of er nog vrije ruimte binnen de WKR is, en hoe hier invulling aan gegeven wordt.
2. De groep matrozen (aspirant stuurlieden) die tot medio 2014 structureel invalwerk als stuurman verricht hebben en hiervoor vanaf 1 juni 2014 een vervangende beloning hebben ontvangen, zullen de loonsuppletie over het jaar 2015 volledig doorbetaald krijgen. Werkgever zal met deze werknemers een structurele oplossing zoeken voor wat betreft hun inzetbaarheid. Werkgever zal vakorganisatie hierin kennen.
3. Functie-onderhoud:

Duuvloot:

Werkgever is bereid, gedurende de periode 1 juni 2015 tot uiterlijk 1 januari 2017 onderhoud te plegen voor de functies op de duuvloot, havenduwboot en inspectieboten. Onderzoek en waardering van de functies binnen de organisatie worden door AWWN uitgevoerd. In dit proces zullen de opmerkingen van de werkgroep F&B m.b.t. het SMART maken van afspraken worden meegenomen. Werkgever zal het bestaande F&B systeem handhaven. Dit houdt o.a. in dat de beoordeling maatgevend blijft voor een eventuele tredeverhoging.

Kantoor:

De functiebeschrijvingen zullen twee weken na het sluiten van het onderhandelingsresultaat door HRM op Brainloop worden geplaatst. Tevens zal AWWN opdracht krijgen, de functieomschrijvingen, waarvoor dat nog niet gebeurd is, in het nieuwe PM-formaat om te zetten.

Ook wordt voor alle medewerkers de procedure functie-onderhoud, bezwaar- en beroep beschikbaar gesteld (zie bijlage).

De toekomstige borging op actualiteit zal met de Ondernemingsraad verder worden afgehandeld.

4. Medewerkers van ThyssenKrupp Veerhaven kantoororganisatie hebben het verzoek geuit om het salarisgebouw te splitsen voor kantoorpersoneel en varend personeel. Werkgever wil onderzoeken of dit wenselijk is en wat de effecten zijn. De eerste stap is inzicht verkrijgen in de huidige interne beloningsverhoudingen en een vergelijking met de markt. AWWN krijgt opdracht tot het uitvoeren van een zogenaamde benchmark. Uiterlijk 1 november 2015 zal AWWN de uitkomsten van dit onderzoek presenteren aan vakorganisaties en directie.
5. Indien er in de toekomst een situatie ontstaat waarbij arbeidsovereenkomsten ontbonden moeten worden en er recht is op een transitievergoeding zullen genoten opleidingen, betaald door de werkgever, niet gekort worden op deze transitievergoeding.
6. Partijen spreken af dat wanneer er meer duidelijkheid is over het SER advies "Toekomstige arbeidsmarktstructuur en WW" en/of de precieze invulling van het Landelijk Fonds voor de Private Aanvullende WW, CAO-partijen, met als basis kostenneutraliteit voor de werkgever, overleg zullen voeren over de volgende punten:

- Bovenwettelijke WW reparatie (vanaf de 11^e maand tot en met de 38^e maand);
 - Eventuele deelname Landelijk Fonds/Sectorfonds voor de Private Aanvullende WW;-
 - Premieverdeling werkgever en werknemer waarbij het uitgangspunt een 50/50 verdeling is
7. ThyssenKrupp Veerhaven garandeert, behoudens ingeval van disfunctioneren, pensionering, beëindiging dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid en einde contract van rechtswege, alsmede voor medewerkers die op eigen verzoek het dienstverband beëindigen, gedurende de looptijd van de cao de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij er een daling van meer dan 10% van het volume, uitgedrukt in een jaarvolume, optreedt ten opzichte van het gerealiseerde volume in 2014. In dat geval zal ThyssenKrupp Veerhaven trachten om onder andere via collegiale uitleen werkzekerheid te blijven aanbieden aan ThyssenKrupp Veerhaven werknemers, alvorens over te gaan tot een sanering van het personeelsbestand. Indien dit volgens ThyssenKrupp Veerhaven niet te vermijden is zal zij hierover afspraken maken met de betrokken vakorganisaties, waarbij als uitgangspunt voor de afvloeiingsregeling de transitievergoeding geldt, aangevuld tot de huidige kantonrechtersformule (2009, i.e. C=1).
8. Op initiatief van de directie zal de werkgroep Levensfasebewust Personeelsbeleid weer geactiveerd worden met als doel concrete voorstellen uiterlijk per 1 januari 2016 aan te leveren.
9. Werkgever zal faciliteiten beschikbaar stellen opdat de onderhoudsmedewerkers zich kunnen douchen.

