



Collectieve Arbeidsovereenkomst
Watervoorziening Hatenboer-Neptunus BV
1 januari 2016 - 30 juni 2019





Inhoudsopgave

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	4
Artikel 1 – Werkingssfeer	4
Artikel 2 – Bemanningsregeling	4
Artikel 3 – Normale arbeidstijd en dienstrooster	4
Artikel 4 – Weeklonen en andere vergoedingen	5
Artikel 5 – Indexeringsregeling	5
Artikel 6 – Diensttijd toeslag	5
Artikel 7 – Toeslag voor werken op zaterdag	5
Artikel 8 – Overwerk	5
Artikel 9 – Middagdienst	6
Artikel 10 – Feestdagen	6
Artikel 11 – Reiskostenvergoeding	6
Artikel 12 – Verblijfskosten vergoeding	6
Artikel 13 – Garantie inkomen	7
Artikel 14 – Bijdrage kosten zorgverzekering	7
Artikel 15 – Arbeidsongeschiktheid	7
Artikel 16 – Nachtrust	7
Artikel 17 – Vrije dagen	7
Artikel 18 – Werkkleding en bedrijfsveiligheid	8
Artikel 19 – Vakantie	8
Artikel 20 – Vakantietoeslag	9
Artikel 21 – Educatief verlof	9
Artikel 22 – Kort verzuim	9
Artikel 23 – Overplaatsing op een ander schip en/of andere locatie	10
Artikel 24 – Uitvoering gegeven instructies	10
Artikel 25 – Pensioenregeling	10
Artikel 26 – Scholing, vorming en voorlichting vakbondsleden	10
Artikel 27 – Opzegging	11
Artikel 28 – Uitzendkrachten	11
Artikel 29 – Tussentijdse wijziging in de CAO	11
Artikel 30 - Werkgelegenheid in de binnenscheepvaart	11
Artikel 31 – Personeelsoverleg	11
Artikel 32 – Opleidingsmogelijkheden stagiaires en leerling- werknemers	11
Artikel 33 – Vakbondscontributie	11
Artikel 34 – Ongevallenverzekering	12
Artikel 35 – Goed werk	12





Artikel 36 – Kaderdagen	12
Artikel 37 – Geschillen	12
Artikel 38 – Duur en beëindiging van de overeenkomst	12
Bijlage C: VERZUIMREGLEMENT WATERVOORZIENING HATENBOER-NEPTUNUS BV	14
1. Ziekmelding	14
Arbeidsconflict?.....	14
2. Activiteiten tijdens arbeidsongeschiktheid.....	14
Thuisblijven	14
Maak bezoek mogelijk	14
Spreekuur bedrijfsarts	15
Open spreekuur	15
Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk	15
(Medische) informatie	15
3. Het verrichten van werkzaamheden op weg naar volledig herstel.....	15
Verrichten van aangepaste werkzaamheden.....	15
Werk hervatten bij (gedeeltelijk) herstel	16
4. Frequente arbeidsongeschiktheid.....	16
5. Langdurige arbeidsongeschiktheid	16
De te nemen stappen bij arbeidsongeschiktheid langer dan 5 weken	16
6. Arbeidsongeschiktheid en vakantieverlof	17
Arbeidsongeschikt tijdens vakantieverlof.....	17
Arbeidsongeschikt voorafgaand aan gepland vakantieverlof	17
7. Arbeidsongeschiktheid en bijzondere omstandigheden	17
8. Verplichting naleving verzuimreglement	18
Sancties	18
9. Bezwaren: second opinion en uiteindelijk kantonrechter	18

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen B.V. Watervoorziening Hatendoer-Neptunus, gevestigd te Rotterdam enerzijds en Nautilus International, gevestigd te Rotterdam anderzijds is overeenstemming bereikt tot de volgende arbeidsovereenkomst.

Artikel 1 – Werkingsfeer

1. Partij enerzijds (hierna te noemen: werkgever) is verplicht voor de bemanningsleden (hierna te noemen: de werknemers) dienstdoende op de boten van haar onderneming, varende in het hieronder vermelde havengebied, de in deze arbeidsovereenkomst vermelde bepalingen betreffende lonen, minimum bemanningssterkte en andere arbeidsvoorwaarden toe te passen.

Onder het hierboven genoemde havengebied wordt verstaan alle Nederlandse vaarwegen inclusief aangrenzende havens.

4/18

2. De bepalingen van de overeenkomst zijn eveneens van toepassing op diegenen, die als vakantiewerker op een vaartuig tewerkgesteld zijn, mits behorende tot de voorgeschreven bemanningssterkte.
3. De bepalingen van de overeenkomst zijn eveneens van toepassing op scheepjongens, respectievelijk licht matrozen welke een opleiding aan de schippersvakschool (STC) volgen of een door de Minister erkende cursus volgt die opleidt voor een gelijkwaardig diploma.

Artikel 2 – Bemanningsregeling

1. Als regel zullen de boten van de onderneming gevaren worden met een minimale bemanningssterkte, in overeenstemming met de vereisten conform de Binnenvaartwet.
2. Wanneer de omstandigheden bij bepaalde werkzaamheden dit vereisen kan – in overleg tussen werkgever en werknemer – de bemanningssterkte – in afwijking van het in het vorig lid bepaalde – tijdelijk worden uitgebreid met een derde bemanningslid.

Artikel 3 – Normale arbeidstijd en dienstrooster

1. De normale arbeidstijd bedraagt 38 uren per week.
2. Er geldt een 6-weeks dienstrooster op basis van de 38-urige werkweek. De dagelijkse dienstdag, inclusief een half uur schaftijd is als volgt:
 - a. In week 1:
Zondag van 08:00 uur tot 17:00 uur, maandag van 16:00 uur tot 23:00 uur en de overige 4 werkdagen van 16:30 uur tot 23:00 uur.
 - b. In week 2:
2 werkdagen van 08:00 uur tot 17:00 uur en zaterdag van 08:00 uur tot 12:00 uur (in deze week valt dan de op grond van artikel 8 lid 4 opgebouwde roostervrije dag).
 - c. In week 3 en week 5:
5 werkdagen van 08:00 uur tot 17:00 uur.
 - d. In week 4 en week 6:
4 werkdagen van 08:00 uur tot 17:00 uur en zaterdag van 08:00 uur tot 12:00 uur.
De dienstrooster wordt aan alle werknemers uitgereikt.
3. De kapitein dient er voor te zorgen dat ieder bemanningslid in de gelegenheid wordt gesteld om tussen vier uren en zes uren na de aanvangstijd, de arbeid voor een half uur schaftijd te kunnen onderbreken.



4. Onder aanvangstijd wordt de tijd verstaan waarop werknemer geacht wordt om in werkkleding aan boord gereed te staan om het werk aan te vangen.

Artikel 4 – Weeklonen en andere vergoedingen

1. De weeklonen en daarvan afgeleide vergoedingen (afhankelijk van functie, leeftijd en dienstjaren) zijn opgenomen in de bij deze CAO behorende bijlage A.
2. Voor de berekening van het uurloon geldt als uitgangspunt 98,113% van het weekloon gedeeld door 39. Voor de kapiteins en machinisten geldt dat het verkregen uurloon wordt samengeteld en wordt gedeeld door 2.

Artikel 5 – Indexeringsregeling

1. Per 1 juli worden de lonen en het overwerk zoals vermeld in bijlage A verhoogd met het stijgingspercentage van de afgeleide consumentenprijsindex (CPI) voor alle huishoudens in de voorgaande periode van mei tot mei^{5/18} indien en voor zover dit indexcijfer in de laatste maand van de desbetreffende periode hoger is dan het laatst verwerkte indexcijfer (gerekend met de maand mei).
2. Daarenboven de initiële verhogingen als volgt:
 - per 1 januari 2017 een initiële verhoging van 0,5%;
 - per 1 januari 2018 een initiële verhoging van 0,5%.

Artikel 6 – Diensttijd toeslag

Alle weeklonen van de werknemers van 20 jaar en ouder worden bij een onafgebroken diensttijd verhoogd met de dienstjaren toeslag, zoals vermeld in de bij deze CAO behorende bijlage A.

Artikel 7 – Toeslag voor werken op zaterdag

Voor het werken volgens dienstrooster op zaterdag tussen 08:00 uur en 12:00 uur ontvangt de werknemer een toeslag, zoals vermeld in de bij deze CAO behorende bijlage A.

Artikel 8 – Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de arbeid, verricht **buiten** de normale diensttijd zoals genoemd in artikel 3 van deze overeenkomst.
2. De vergoeding voor overwerk bedraagt voor elk gewerkt uur:
 - a. Op maandag tot en met vrijdag:
Tussen 08:00 uur en 19:00 uur in de maanden november tot en met februari en tussen 08:00 uur en 21:00 uur in de overige maanden: het 125% tarief.
 - b. Op maandag tot en met vrijdag:
Tussen 19:00 uur en 08:00 uur in de maanden november tot en met februari en tussen 21:00 uur en 08:00 uur in de overige maanden: het 150% tarief.
 - c. Op zaterdag tussen 00:00 uur en 18:00 uur: het 150% tarief.
 - d. Op zaterdag na 18:00 uur, op zondag en op maandag tot 08:00 uur: tweemaal het 150% tarief.
3. Wordt door de werknemer extra opgekomen, dan zal hij minimaal vijf maal de vergoeding van het desbetreffende overwerk tarief ontvangen.
4. De eerste 5,5 overuren uit overwerk in elke 4-weekse periode worden omgezet in 1 roostervrije dag per 6-weekse periode.
Deze roostervrije dag wordt in principe in de week volgend na de middagdienst opgenomen

In de week volgend na de middagdienst zal de maandag, dinsdag en woensdag normaliter als vrije dag worden ingeroosterd.



Deze dagen bestaat uit 1 dag zijn ter compensatie voor de eerste 5,5 overuren uit overwerk, 1 dag ter compensatie voor het werken op de zondag volgens dienstrooster en 1 dag ter compensatie voor het werken op de zaterdag volgens dienstrooster.

Artikel 9 – Middagdienst

1. In verband met het verrichten van arbeid in de middagdienst heeft de werknemer aanspraak op een toeslag van 35% van het basis weekloon.
2. Voor het werken op zondag in de middag dienst heeft de werknemer, naast de aanspraak op een compenserende vrije dag, welke in de dienstrooster is opgenomen, tevens recht op een geldelijke vergoeding van het tarief van 150% per uur.
3. Wordt gedurende de middag dienst arbeid verricht op een dag, voorafgaand aan een erkende nationale feestdag (zie artikel 10, lid 1), dan wordt voor de uren waarop wordt gewerkt tussen 18:00 uur en 23:00 uur een extra vergoeding betaald van het tarief van 150% en voor de uren na 23:00 uur tweemaal de eerdergenoemde vergoeding.

6/18

Artikel 10 – Feestdagen



1. De werknemer heeft aanspraak op extra vrije dagen voor de navolgende feestdagen t.w. Koningsdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, de beide Kerstdagen en Nieuwjaarsdag.
Op erkende feestdagen welke niet op een zondag vallen, zal door middel van een rooster worden vastgesteld, welke bemanningsleden van 1 boot thuis de wacht, respectievelijk dienst zullen doen.
2. De volgens lid (1) aangewezen werknemers hebben, naast de genoemde aanspraak op een vervangende vrije dag, tevens recht op:
 - a. Een vergoeding van het tarief van 50% voor elk wachttuur tussen 08:00 uur en 17:00 uur.
 - b. Een vergoeding van het tarief van 200% voor elk gewerkt uur tussen 08:00 uur en 17:00 uur en tweemaal het 150% tarief voor de overige gewerkte uren.
Bij werken zal over minimaal vijf uren de bovenstaande vergoeding betaald worden.
3. Worden op een nationale feestdag geen werkzaamheden verricht, dan wordt deze dag niet aangemerkt als een vrije dag in de zin van artikel 17 van deze overeenkomst.
4. Op een dag voorafgaande aan een feestdag vanaf 18:00 uur tot 08:00 uur en vanaf 17:00 uur op de feestdag tot 08:00 uur van de dag, volgende op de feestdag, wordt aan de werknemer voor de uren waarop dienst is gedaan, een vergoeding betaald van tweemaal het tarief 150%.

Artikel 11 – Reiskostenvergoeding

1. Aan iedere werknemer zal per week een toeslag worden verstrekt als vergoeding voor te maken reiskosten. Deze toeslag staat vermeld in de bij deze CAO behorende bijlage A en geldt voor de volgens dienstrooster gewerkte dagen.
2. Voor opkomst dagen, niet vallende onder de dienstrooster, zal per keer 1/5^e deel van de wekelijkse vergoeding worden uitbetaald.

Artikel 12 – Verblijfskosten vergoeding

1. Indien arbeid verricht moet worden na het einde van de roostertijden, heeft de werknemer aanspraak op een verblijfskosten vergoeding, zoals vermeld in de bij deze CAO behorende bijlage B.





2. Recht op desbetreffende vergoeding vervalt indien de gewerkte tijd korter minder dan 5 uur bedraagt.

Artikel 13 – Garantie inkomen

Gedurende de vakantieperiode hebben werknemers recht op een toeslag op het weekloon volgens de onderstaande tabel:

- Voor werknemers die in dienst zijn op 1.1.2006 bedraagt de toeslag 15% van het weekloon.
- Voor werknemers die in dienst treden in 2007 bedraagt de toeslag 10% van het weekloon.
- Voor werknemers die in dienst treden in 2008 bedraagt de toeslag 5% van het weekloon.
- Werknemers welke na 31.12.2008 in dienst treden hebben geen recht op deze toeslag.

Artikel 14 – Bijdrage kosten zorgverzekering

Als bijdrage in de kosten voor de zorgverzekering ontvangen werknemers € 30,00 bruto per loonbetaling.

7/18

Artikel 15 – Arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer is verplicht arbeidsongeschiktheid direct te melden aan de werkgever en de hulp van een arts in te roepen.
2. Bij arbeidsongeschiktheid wordt het eerste jaar 80% van het dagloon doorbetaald.
Daarna wordt maximaal 70% van het dagloon doorbetaald, dit zal minimaal het wettelijk minimumloon bedragen.
3. Bovenop de 80% van het dagloon in het eerste jaar wordt uitbetaald:
De gemiddelde vergoeding per gewerkte dag voor overwerk + toeslagen van de 13 weken direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.
De maximale vergoeding is 195% van het basisdagloon, dit is $195\% \times (\text{weekloon} : 5)$.

Artikel 16 – Nachtrust

1. Aan de bemanning van de boten zal in de maanden november tot en met februari een nachtrust gegeven worden van 12 uren in een periode van 24 uren en in de overige maanden van 10 uren in een periode van 24 uren, na aanvang van de werkzaamheden. Bovenstaande nachtrust kan in dringende gevallen in overleg met de kapitein worden ingekort.
2. Indien het door bijzondere omstandigheden noodzakelijk is de nachtrust te verkorten, dan geldt hiervoor de volgende regeling:
 - a. Indien aansluitend aan het werk de nachtrust van 12, respectievelijk 10 uren wordt gekort, dan zal over de uren, waarmee de nachtrust is verkort, een vergoeding worden uitbetaald welke tweemaal het tarief van 150% bedraagt.
 - b. Indien aansluitend aan het werk de nachtrust van 12, respectievelijk 10 uren wordt gekort, maar direct volgend op de aldus verlengde arbeidstijd, een nachtrust van 12, respectievelijk 10 uren wordt toegekend, zal over de uren, waarmee de normale arbeidstijd is verlengd, een overwerkvergoeding worden gegeven volgens het 150% tarief.
3. Voor de middag dienst zal de nachtrust van 12, respectievelijk 10 uren niet kunnen worden verkort, behoudens voor het afmaken van het werk.

Artikel 17 – Vrije dagen

1. Aan ieder bemanningslid zullen twee vrije dagen per week, waarvan 1 vallende op zondag, worden verstrekt. Deze vrije dagen zullen worden verstrekt volgens de dienstrooster zoals bedoeld in artikel 3.
2. Indien door bijzondere omstandigheden op een volgens rooster vrije dag arbeid wordt verricht, ontvangt de desbetreffende werknemer, in nader overleg, een vervangende vrije dag of, indien dat niet mogelijk is, 1/5^e

weekloon, verhoogd met 35%.

Vindt deze afwijking op zaterdag plaats tussen 00:00 uur en 18:00 uur dan zal, eveneens in nader overleg, een vervangende vrije dag of, indien dat niet mogelijk is, 1/5^e weekloon verhoogd met 50% worden uitbetaald.

Voor extra dienst op de roostervrije zondag bedraagt de vergoeding:

- a. een extra betaling van vijf maal het tarief van 150%, plus:
- b. per gewerkt uur het tarief van 150%

3. Op de laatste te werken dagen van maandag tot met donderdag, voorafgaande aan roostervrije dagen, zal getracht worden aan de gehele bemanning van de desbetreffende boot, mits het werk het toelaat en in goed overleg, om het werk op tijd te beëindigen.

Voor de roostervrije dagen na de middag dienst geldt de eerstvolgende vrijdag na de middag dienst als dag, waarop na 17:00 uur geen arbeid meer van de werknemer kan worden verlangd.

8/18

4. Een vrije dag dient een aaneengesloten vrije periode te zijn van ten minste 36 uren. Bij meerdere aaneengesloten vrije dagen dienen de meerdere dagen ten minste 24 uren vrije tijd te bevatten.

Artikel 18 – Werkkleding en bedrijfsveiligheid

De werkgever treft in de onderneming alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu (Arbo-wet).

Hij verstrekt aan alle belanghebbenden, de benodigde (persoonlijke) beschermmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe werkomgeving aanwezig zijn.

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, evenals de bedrijfsinstructies met betrekking tot veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen en werkkleding te allen tijde te dragen en/of te gebruiken.

Door de werkgever worden handschoenen, veiligheidsschoenen, broeken, bovenkleding, overalls, doorwerkoveralls evenals regenkleding verstrekt.

Het totale pakket benodigde werkkleding zal per jaar in overleg met werknemer worden vastgesteld, aantallen gebaseerd op "normaal daadwerkelijk operationeel" verbruik.

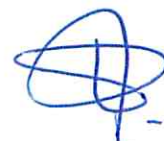
Na het beëindigen van het dienstverband en indien vervanging noodzakelijk blijkt, dient de werknemer de voornoemde artikelen eerst in te leveren.

Artikel 19 – Vakantie

1. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar een vol jaar in dienst is van de werkgever, heeft aanspraak op 25 vakantiedagen.
2. Voor werknemers met een korter dienstverband dan 1 jaar en bij beëindiging van de dienstbetrekking, wordt de aanspraak op vakantiedagen pro rato berekend.
3. Per 1 juli 2016 wordt de onderstaande tabel van algemene toepassing, echter met dien verstande dat men tot aan deze genoemde 'leeftijdsklassen' niet in aantal extra dagen kan terugvallen:

bij 56 tot en met 59 jaar	: 4 dagen
bij 60 tot en met 63 jaar	: 6 dagen
bij 64 jaar en ouder	: 8 dagen

Alle werknemers die al binnen de 'seniorenklassen' vallen conform de tabellen uit de vorige CAO (2013-2015) behouden hun huidige aantal extra dagen.





4. Voor het opnemen van de jaarlijkse vakantie kan, mits aanspraken daartoe toereikend voor zijn, drie weken aaneengesloten worden opgenomen.
Het tijdstip waarop de jaarlijkse vakantieperiode wordt genoten, wordt vooraf vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer.
5. Indien verloftegoeden niet worden opgenomen voor 1 juli van het jaar volgende op het jaar waarin zij zijn opgebouwd, is de werkgever gerechtigd maximaal 5 aaneengesloten van deze dagen aan te wijzen waarop tegoeden moeten worden opgenomen.
Er geldt een verjaringstermijn van 5 jaar na verwerving van deze dagen indien door werkdrukke of andere oorzaken het opnemen van deze verloftegoeden niet mogelijk is.
De werknemer mag maximaal 5 bovenwettelijke dagen per jaar sparen over een termijn van 5 jaar.
Het maximaal aantal opgespaarde dagen - welke onbeperkt houdbaar zijn - bedraagt hierdoor dus 25 dagen!
6. Gedurende de duur van een wettelijke opzegtermijn kunnen geen vakantiedagen worden opgenomen, tenzij daarover overeenstemming is tussen partijen.
7. Opbouw vrije dagen bij langdurig ziek zijn (> 1 maand):
Gedurende langdurige arbeidsongeschiktheid (na een maand) zal uitsluitend over het reguliere verlof (= 25 dagen per jaar) vakantie worden opgebouwd.

9/18

Artikel 20 – Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer, die op 1 mei van enig jaar een vol jaar in dienst is, wordt in de maand mei een vakantietoeslag gegeven, gelijk aan 8% van het inkomen dat de werknemer in de voorafgaande twaalf maanden voor 1 mei van het lopende jaar heeft genoten, inclusief de eventuele uitkering wegens arbeidsongeschiktheid, doch exclusief de in de genoemde periode genoten vakantietoeslag en eventuele gratificaties.
2. Bij een korter dienstverband en bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt de vakantietoeslag pro rato berekend met inachtneming van het lid 1 gestelde.

Artikel 21 – Educatief verlof

De werkgever zal aan de werknemers van 63 jaar en ouder maximaal 5 werkdagen per jaar zogenaamd educatief verlof geven voor het volgen van opleidingen enzovoorts ter voorbereiding op hun pensionering. Voorwaarde hierbij is, dat de werknemer aantoonbaar dat hij inderdaad zulk een cursus heeft gevolgd. Bedoelde dagen dienen binnen het kalenderjaar opgenomen te worden en komen te vervallen, wanneer de betreffende werknemer meer dan 1 maand ononderbroken, om een andere reden dan vakantie en/of vrije dagen, niet aan het arbeidsproces heeft deelgenomen.

Artikel 22 – Kort verzuim

1. Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in artikel 7:619 van het Burgerlijk Wetboek, wordt bij verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, het loon in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde maximum duur doorbetaald, bij c.q. voor:
 - a. Huwelijk van de werknemer 2 dagen
 - b. Huwelijk van de kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters 1 dag
 - c. Ondertrouw van de werknemer 1 dag
 - d. Bevalling van de echtgenote 2 dagen
 - e. Overlijden van de echtgenote en inwonende kinderen 4 dagen
 - f. Overlijden van niet-inwonende kinderen 2 dagen



- g. Op de dag van overlijden en voor het bijwonen van de begrafenis van een der ouders of schoonouders, schoonzoon, schoondochter, broer, zuster, zwager, schoonzuster, kleinkind of een der grootouders van de werknemer of diens echtgenote 1 dag
- h. Bij 25- of 40 jarig huwelijk van de werknemer 1 dag
- i. 25-, 40-, 50- of 60 jarig huwelijk van de (schoon) ouders 1 dag
- j. 25-, 40- of 50 jarig dienstjubileum van de werknemer 1 dag
- k. Bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting en uitvoering van het kiesrecht – de werkelijk benodigde tijd
- l. Het afleggen van een binnenvaart examen – de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag

10/18

2. Voor de toepassing van het bepaalde in lid 1 worden ongehuwde werknemers, die duurzaam samenwonen, gelijkgesteld met gehuwden, indien de samenwoning ten minste 1 jaar heeft geduurd en bij de werkgever bekend is.
3. Voor het bezoek van (tand)artsen, medische specialisten, wordt bijzonder verlof gegeven voor de tijd die ermee gemoeid is, met dien verstande, dat deze afspraken aan het begin of aan het einde van de dag worden gepland en vooraf aan de werkgever worden gemeld.
Tweemaal per jaar een regulier controle bezoek aan de tandarts en tweemaal per jaar een regulier controle bezoek aan de huisarts wordt als limiet gesteld.
4. Voor ziekmelding zie hiervoor het verzuimreglement (bijlage C).

Artikel 23 – Overplaatsing op een ander schip en/of andere locatie

De werkgever is gerechtigd een werknemer op een ander schip te plaatsen op locaties in de gebieden Vlaardingen, Botlek, Europoort, Maasvlakte en indien noodzakelijk op locatie Drechtsteden zoals daar zijn Dordrecht en Moerdijk.

Het loon zal niet minder kunnen bedragen dan op het schip waarop de werknemer oorspronkelijk voer.

De werkgever vergoedt de eventuele aan overplaatsing verbonden reiskosten.

Artikel 24 – Uitvoering gegeven instructies

De bemanningsleden van de boten zijn verplicht alle instructies van de kapitein, niet in strijd met de loon- en arbeidsvoorwaarden en de wet, stipt na te komen.

Bij verschil van mening zullen bemanningsleden niettemin verplicht zijn de hun opgedragen orders uit te voeren, tenzij dit naar redelijkheid niet kan worden verlangd. Alleen de werkgever of zijn gemachtigde kan instructies wijzigen of herroepen.

Artikel 25 – Pensioenregeling

Wat door partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen is neergelegd in de verplicht gestelde regeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart, respectievelijk de Collectieve Arbeidsovereenkomst betreffende vrijwillig vervroegde uittreding door de Binnenvaart.

Artikel 26 – Scholing, vorming en voorlichting vakbondsleden

Met als peildatum 1 januari van enig contractjaar ten aanzien van het aantal werknemers, zal door de werkgever een bijdrage worden verstrekt aan partij enerzijds ten behoeve van scholing, vorming en voorlichting van vakbondsleden. De hoogte van de bijdrage is vermeld in de bij deze CAO behorende bijlage B.

Artikel 27 – Opzegging

De opzegging van de dienstbetrekking heeft wederzijds plaats met in achtneming van de hiervoor in het Burgerlijk Wetboek gegeven voorschriften.

Artikel 28 – Uitzendkrachten

1. Werkgever zal uitsluitend in geval van onderbezetting ten gevolge van hoog ziekte verzuim en tijdens vakantieperiodes, dan wel bij calamiteiten en/of extreem hoge werkdruk, uitzendkrachten inzetten.
2. Uitzendkrachten hebben recht op betaling van het loon volgens deze CAO.

Artikel 29 – Tussentijdse wijziging in de CAO

11/18

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering, is zowel de partij ter ene zijde als de partij ter andere zijde gerechtigd wijzigingen in de overeenkomst, welke met deze veranderingen 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.

Indien een (1) maand nadat deze voorstellen door een (1) der partijen zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met in acht neming van opzegtermijn van een (1) maand op te zeggen.

Artikel 30 - Werkgelegenheid in de binnenscheepvaart

Watervoorziening Hatenboer-Neptunus zal de vakbond tweemaal per jaar informatie verstrekken over de te verwachte ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen. Tevens zal de onderneming tijdig informatie verstrekken met betrekking tot voorgenomen beslissingen, zoals fusie, reorganisatie, structuur onderzoek, inkrimping, verkoop of sluiting van de onderneming, waarvan belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht. Zij zal de vakbonden, de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging in de gelegenheid stellen hierover advies uit te brengen.

Artikel 31 – Personeelsoverleg

Op verzoek van minimaal vijftienvijf procent van de personeelsleden of op verzoek van de werkgever wordt een vergadering belegd op het kantoor van de werkgever of op een andere daartoe door de werkgever aan te wijzen plaats ter bespreking van:

- a. Een door het personeel aangedragen onderwerp
- b. Een door de werkgever aangegeven onderwerp
- c. De algemene gang van zaken binnen het bedrijf

De werkgever zal minstens tweemaal per kalenderjaar de personeelsleden in de gelegenheid stellen een bijeenkomst met de werkgever te beleggen.

Artikel 32 – Opleidingsmogelijkheden stagiaires en leerling- werknemers

De directie zal waar mogelijk opleidingsplaatsen aan boord van de schepen ter beschikking stellen ten behoeve van stagiaires en leerling werknemers. Daarbij zal rekening worden gehouden met de eisen die vanuit de opleidingsinstellingen van het bedrijf worden gesteld. Bovendien zullen de opleiding activiteiten moeten passen binnen de dagelijkse werkzaamheden aan boord van het schip.

Artikel 33 – Vakbondscontributie

De vakbondscontributie kan via de werkgever fiscaal worden gefaciliteerd. Nautilus International zal daartoe aan haar leden in de maand oktober van enig jaar een overzicht verstrekken van betaalde vakbondscontributie.



De werknemer dient vervolgens voor 1 december het overzicht in te leveren bij de werkgever.
De werkgever zorgt vervolgens voor fiscale verwerking op de salarisafrekening.

Artikel 34 – Ongevallenverzekering

Werkgever heeft een doorlopende collectieve ongevallenverzekering voor zijn werknemers.
De huidige dekking bedraagt 50.000 euro netto bij blijvende invaliditeit en 10.000 euro netto bij overlijden.

Artikel 35 – Goed werk

In het kader van inzetbaarheid (employability) kunnen de werknemers de volgende cursussen volgen:

- a. VCA 1 en 2
- b. BHV en/of EHBO
- c. Motorentechniek
- d. Radar patent
- e. Groot Vaarbewijs

12/18

Indien werknemer de cursus *op verzoek van de werkgever* gaat volgen, dan neemt werkgever 100% van de cursus- en examenkosten voor zijn rekening. Tevens geldt in dat geval dat werknemer de betreffende cursus in bedrijfstijd mag volgen.

Indien werknemer de cursus *op eigen verzoek* gaat volgen, neemt werkgever 100% van de cursus- en examenkosten voor zijn rekening indien de cursus met goed gevolg wordt afgelegd binnen de tussen werkgever en werknemer overeengekomen termijn. Hierbij geldt dat werknemer maximaal twee mogelijkheden krijgt om zijn examen te behalen. Als ook de herkansingsmogelijkheid niet tot een voldoende resultaat heeft geleid, heeft de werkgever de mogelijkheid om de cursus- en examenkosten binnen een redelijke termijn terug te vorderen. Voor de cursussen d en e geldt daarnaast de volgende voorwaarde:

- indien werknemer binnen 12 maanden na het behalen van de door de werkgever betaalde cursus het dienstverband beëindigt, dient hij de al ontvangen studiekosten terug te betalen;
- indien werknemer na 12 doch binnen 24 maanden van de door werkgever betaalde cursus het dienstverband beëindigt, dient hij de al ontvangen studiekosten voor 50% terug te betalen.

Artikel 36 – Kaderdagen

De kaderleden mogen samen in totaal maximaal 3 dagen per jaar betaald verlof opnemen ten behoeve van het bijwonen van door de vakbond georganiseerde cursussen, congressen of jaarvergaderingen, mits de werkzaamheden dit toelaten. De drie genoemde kaderdagen zijn exclusief de dagen / tijd die nodig is voor het CAO-overleg.

Artikel 37 – Geschillen

Alle geschillen, betreffende de uitlegging of toepassing van de bepalingen van deze CAO, kunnen door een of beide partijen worden voorgelegd aan een geschillencommissie. De geschillencommissie bestaat uit 3 leden, waar van 1 lid aangewezen wordt door partij enerzijds, en 1 lid door partij anderzijds, terwijl als derde lid een onpartijdig deskundige door partijen gezamenlijk wordt aangewezen. De commissie brengt met betrekking op de zaak doende adviezen uit, die voor partijen bindend zijn.

Artikel 38 – Duur en beëindiging van de overeenkomst

De overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van 42 maanden, met ingang van 1 januari 2016.

Ieder der partijen is gerechtigd de overeenkomst schriftelijk op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden.

Indien geen opzegging van de overeenkomst plaats vindt, wordt deze geacht stilzwijgend met 1 jaar te zijn verlengd, waarbij de hierboven vermelde opzegtermijn van 2 maanden onverminderd van kracht blijft.





HATENBOERWATER

The water supply company.

B.V. Watervoorziening
Hatenboer-Neptunus

.....
P.W. Hatendoer
directeur

Nautilus International

.....
C. Ramdas
hoofdbestuurder

artikel 12 bijlage B

2015
VG1 9,17
VG2 10,67
VG3 13,93

mistgeld 30,83
vaargeld 3,57

BIJLAGE A

TABEL VAN WEEKLONEN EN ANDERE VERGOEDINGEN INGAANDE : 1 januari 2015

(bedragen in Euro's)

i/m 3 diensjaren	4e dienst- jaar		5e dienst- jaar		6e dienst- jaar en meer		Reiskosten vergoeding per week	Matinee- toeslag per dienst	Zaterdag toeslag per ge- werkte zaterdag	overwerk: 1/39		
	€	7,84	€	12,50	€	15,55				125%	150%	200%
Kapitein	€ 632,16		€ 639,97	# 644,65	# 647,70	€ 11,25	€ 217,09	€ 31,34	€ 19,61	€ 23,50	€ 31,34	
Machinist	€ 614,05		€ 621,90	# 626,53	# 629,57	€ 11,25	€ 210,88	€ 31,34	€ 19,61	€ 23,50	€ 31,34	
Matroos 22 jaar en ouder	€ 545,01		€ 552,83	€ 557,49	# 560,51	€ 11,25	€ 187,12	€ 27,39	€ 17,15	€ 20,56	€ 27,39	
Matroos onder 22 jaar met												
0 functiejaren	€ 340,68		€ -	-	€ -	€ 11,25	€ 117,00	€ 17,13	€ 10,69	€ 12,88	€ 17,13	
1 functiejaar	€ 408,78		€ -	-	€ -	€ 11,25	€ 140,34	€ 20,57	€ 12,88	€ 15,40	€ 20,57	
2 functiejaren	€ 476,90		€ -	-	€ -	€ 11,25	€ 163,77	€ 24,00	€ 15,00	€ 18,00	€ 24,00	
3 functiejaren	€ 545,01		€ -	-	€ -	€ 11,25	€ 187,12	€ 27,39	€ 17,15	€ 20,56	€ 27,39	
Scheepjongen												
18 jaar	€ 272,47		€ -	-	€ -	€ 11,25	€ 93,62	€ 13,71	€ 8,57	€ 10,32	€ 13,71	
17 jaar	€ 217,98		€ -	-	€ -	€ 11,25	€ 74,84	€ 10,99	€ 6,83	€ 8,24	€ 10,99	

N.B : Voor de berekening van de overwerk tarieven en de andere van het loon afgeleide bedragen is een omrekenfactor toegepast van 0,98113

De weeklonen zijn per 1 juli 2011 verhoogd met 1,9% APC (indexeringsregeling) Michel de Koning CBRB

De weeklonen zijn per 1 januari 2012 verhoogd met 2,00% (dit is inclusief de prijscompensatie/(indexeringsregeling) RB

De weeklonen zijn per 1 januari 2013 verhoogd met 1,98% (dit is inclusief de prijscompensatie/(indexeringsregeling) RB

De weeklonen zijn per 1 januari 2014 verhoogd met 0,9% (dit is inclusief de prijscompensatie/(indexeringsregeling) RB
Voedingsgeld is met 1% verhoogd.

De weeklonen zijn per 1 januari 2015 verhoogd met 0,75% (dit is inclusief de prijscompensatie/(indexeringsregeling) RB
Voedingsgeld is met 1% verhoogd.

Bijlage B.

Artikel 12 - Verbilfskostenvergoeding per	1.1.2013	1.1.2014	1.1.2015
Bij arbeid tussen 18.00 uur en 20.00 uur	€ 8,99	€ 9,08	€ 9,17
Bij arbeid tussen 20.00 uur en 24.00 uur	€ 10,46	€ 10,56	€ 10,67
Bij arbeid na 24.00 uur	€ 13,66	€ 13,80	€ 13,93
<u>Voor de matinee-dienst:</u>			
Bij arbeid tussen 00.00 uur en 02.00 uur	€ 8,99	€ 9,08	€ 9,17
Bij arbeid tussen 02.00 uur en 06.00 uur	€ 10,46	€ 10,56	€ 10,67
Bij arbeid na 06.00 uur	€ 13,66	€ 13,80	€ 13,93

Artikel 26-Scholing, vorming en voorlichting

De bijdrage bedraagt € 20,00 per jaar en per werknemer.



Bijlage C: VERZUIMREGLEMENT WATERVOORZIENING HATENBOER-NEPTUNUS BV

De onderwerpen in dit reglement zijn:

- de ziekmelding op de eerste dag;
- verplichtingen tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid; meewerken aan herstel en terugkeer naar werk;
- het verrichten van (aangepaste) werkzaamheden;
- langdurige arbeidsongeschiktheid;
- ziekte en vakantie;
- ziekte en bijzondere omstandigheden;
- belangrijk: verplichting naleving verzuimreglement;
- niet met elkaar eens: second opinion.

14/18

1. Ziekmelding

Voelt u zich niet in staat om te werken, dan meldt u dit voor aanvang van de werktijd telefonisch bij de eigen leidinggevende of de afdeling HR. Het is niet mogelijk een ziekmelding te doen per SMS, WhatsApp of iets dergelijks. Dit geldt ook wanneer u onverhoopt ziek wordt tijdens uw vakantie (zie ook artikel 6).

De leidinggevende kan een aantal vragen stellen met betrekking tot de ziekmelding, zoals:

- de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid;
- de vermoedelijke duur van het ziekteverzuim;
- het verpleegadres (bijvoorbeeld ziekenhuis).

De leidinggevende zal de ziekmelding melden bij de arbodienst. De arbodienst zal op basis van de ziekmelding actie naar u toe ondernemen. Wanneer u ziek wordt tijdens werktijd geldt eveneens deze procedure.

Arbeidsconflict?

Kunt u het eigen werk niet doen door een conflict op het werk, dan moet u in de eerste instantie geen ziekteverlof aanvragen. Overleg met uw leidinggevende (of vertrouwenspersoon) of u een time-out (arbeidsconflictenverlof) voor conflictbemiddeling kan krijgen. Bent u als gevolg van een arbeidsconflict ook daadwerkelijk ziek en daardoor (tijdelijk) arbeidsongeschikt geworden, dan vraagt u wel ziekteverlof aan. In dit geval wordt ook direct aan de arbodienst advies gevraagd.

2. Activiteiten tijdens arbeidsongeschiktheid

Thuisblijven

Om contact te onderhouden tijdens de arbeidsongeschiktheid blijft u in beginsel thuis en telefonisch bereikbaar 's ochtends tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 14.30 uur. Voor herstelbevorderende zaken als doktersbezoek en dergelijke kunt u vanzelfsprekend buitenshuis gaan.

Indien de arbeidsongeschiktheid langer dan een week duurt, kunnen andere afspraken gemaakt worden over de plicht om tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn, tenzij op advies van de arbodienst of de behandelend arts tussen u en HNH andere afspraken zijn gemaakt.

Maak bezoek mogelijk

De leidinggevende of de casemanager van de arbodienst moet u tijdens de arbeidsongeschiktheid kunnen bereiken. Daartoe is het nodig dat u hen in de gelegenheid stelt om u thuis of op het verpleegadres te bezoeken. Wanneer iemand, zonder aantoonbare reden, niet thuis is op de voorgeschreven tijden, dan kunnen de kosten van het huisbezoek aan u worden doorberekend. Omdat dan ook niet kan worden vastgesteld of u werkelijk niet tot werken in staat bent, kan uw arbeidsverzuim als onrechtmatig worden beschouwd en kan het salaris worden opgeschort.

Spreekuur bedrijfsarts

Indien u wordt uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts, bent u verplicht om hier te verschijnen. Als u een geldige reden tot verhindering heeft, geeft u dit tijdig door.

U hoeft niet op het spreekuur te verschijnen wanneer u het werk hebt hervat, tenzij is medegedeeld dat in overleg tussen de leidinggevende en de arbodienst anders is besloten.

U draagt er wel zorg voor een spreekuursafpraak tenminste 24 uur van tevoren telefonisch te annuleren bij de arbodienst. Dit om doorberekening van de kosten aan u of aan HNH te voorkomen.

Open spreekuur

U kunt ook zelf een afspraak maken voor een Arbeidsgezondheidskundig spreekuur (ook wel 'open spreekuur' genoemd), als u ziet aankomen dat u waarschijnlijk gaat uitvallen of uw arbeidsomstandigheden wilt bespreken. Dit spreekuur heeft een vertrouwelijk karakter; niets wordt zonder uw toestemming besproken met de werkgever!^{15/18} Het telefoonnummer van de arbodienst People & Payment Arbo BV is:

06-10035263 Mark Idzinga.

Het preventief spreekuur is mogelijk na melding bij de afdeling HR.

Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk

Het is van belang dat u actief meewerkt aan uw herstel en de terugkeer naar werk. Van u wordt gevraagd mee te werken aan maatregelen die de arbodienst voorstelt om uw arbeidsverzuim te bekorten. Voorbeelden hiervan zijn doorverwijzing naar een specialist, wachtlijstbemiddeling, therapie, mediation en bedrijfsmaatschappelijk werk. Gaat het om behandelingen die de eigen ziektekostenverzekeraar niet (geheel) vergoedt, dan meldt u dat aan uw werkgever. Deze kan (laten) bemiddelen met de verzuimverzekeraar, opdat deze meebetaalt aan de behandelingen.

Van u wordt verwacht dat u de behandelvoorschriften en adviezen opvolgt. U mag in geen geval uw genezing belemmeren, in dat geval bestaat de kans dat:

- de aanvulling van het loon tot 100% wordt stopgezet (dat betekent 70% uitbetaling van het loon) of
- de loonbetaling wordt voor een bepaalde termijn volledig stopgezet of
- er worden vakantiedagen ingehouden of
- in het uiterste geval volgt ontslag

Het opgebouwde dossier vormt de basis voor het vaststellen van de zwaarte van de sanctie.

(Medische) informatie

De arbodienst zal u mogelijk vragen om meer (medische) informatie over de reden van verzuim. U bent verplicht hieraan mee te werken. Wanneer u daar niet toe in staat bent, bijvoorbeeld wegens opname in een ziekenhuis, dient iemand anders de informatie te verstrekken. Deze informatie is uitsluitend bedoeld voor de uitvoering van de verzuimbegeleiding. Op de gegevens die de arbodienst verzamelt zijn regels van toepassing zoals het beroepsgeheim, de Wet Bescherming Persoonsgegevens en het Privacyreglement. Zonder schriftelijke toestemming krijgt geen enkele organisatie meer informatie dan de naam van werkgever en de verwachte hersteldatum.

3. Het verrichten van werkzaamheden op weg naar volledig herstel

Verrichten van aangepaste werkzaamheden

In overleg tussen u, leidinggevende en de arbodienst kan vastgesteld worden dat u weliswaar niet (volledig) het eigen werk, maar wel alternatief of aangepast werk kunt doen of op aangepaste tijden kunt werken. Als u hieraan niet meewerkt, wordt dat beschouwd als het niet meewerken aan herstel. HNH is dan gerechtigd om de loondoorbetaling op te schorten of vakantiedagen in te houden.

Kunt u, om welke reden dan ook, niet re-integreren binnen de organisatie, dan is HNH verplicht te zoeken naar re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever. Indien de leidinggevende hier, in samenwerking met de arbodienst en/of een re-integratiebedrijf, een voorstel voor doet, bent u verplicht hieraan mee te werken.

Werk hervatten bij (gedeeltelijk) herstel

Wanneer u het werk (gedeeltelijk) hervat, meldt u zich hersteld bij uw leidinggevende. Het is van belang dat u deze melding ruim voor aanvang van het werk doet.

4. Frequente arbeidsongeschiktheid

Wanneer u meer dan twee keer verzuimt binnen een periode van twaalf maanden, voert uw leidinggevende met u een gesprek over de achterliggende oorzaken en mogelijke oplossingen van uw verzuim. Van dit gesprek wordt een aantekening gemaakt in het personeelsdossier.

16/18

5. Langdurige arbeidsongeschiktheid

Als uw arbeidsongeschiktheid langer duurt (of lijkt te gaan duren), dan neemt de arbodienst contact met u op. De casemanager van de arbodienst is degene die met uw direct leidinggevende alle afspraken en voortgang in het kader van uw re-integratie bewaakt. Dat is belangrijk omdat UWV bij langdurige arbeidsongeschiktheid eist dat de arbeidsongeschikte werknemer en HNH, alle nodige stappen zetten om te voorkomen dat de werknemer in de WIA belandt. (UWV geeft boetes als werknemer en HNH niet genoeg gedaan hebben; de werknemer krijgt geen WIA-uitkering, de werkgever moet het loon langer doorbetalen.)

Probleemanalyse zodra nodig lijkt, uiterlijk 6^e week

De arbodienst start het voorbereiden van de probleemanalyse zodra deze voorziet dat het verzuim lang(er) gaat duren. Uiterlijk in week 6 moet de probleemanalyse gereed zijn (om boetes door UWV te voorkomen). Zo nodig wordt u hiervoor opgeroepen voor een spreekuur bij de bedrijfsarts. Hiermee wordt een start gemaakt met de opbouw van het re-integratiedossier.

Bij de probleemanalyse worden de gegevens vastgesteld die van belang zijn voor herstel, werkhervatting en re-integratie. Er wordt in ieder geval beschreven wat de aard van de klachten is, indien mogelijk de diagnose, de behandeling en de prognose. Ook wordt er aangegeven welke beperkingen hierdoor zijn ontstaan. In de probleemanalyse wordt tevens een beoordeling over de genoemde gegevens gemaakt. Dat betekent dat er onder andere wordt aangegeven wat de prognose is ten aanzien van het herstel en of de re-integratie bevorderd kan worden.

De arbodienst beoordeelt of er langdurig ziekteverzuim dreigt en of het zinvol is voor u een re-integratietraject te starten. Indien de arbodienst of de bedrijfsarts re-integratie niet mogelijk acht, stelt hij u en HNH op de hoogte van zijn beslissing met vermelding van de redenen. In het re-integratieadvies aan HNH geeft de arbodienst aan wat er concreet gedaan kan worden om het herstel en de werkhervatting te bespoedigen. Bij terugkeer doet u er goed aan een kort terugkeergesprek te voeren met uw leidinggevende.

De te nemen stappen bij arbeidsongeschiktheid langer dan 5 weken

Deze stappen zijn afgestemd op hoe UWV achteraf de verzuimbegeleiding toetst.

Uiterlijk in week 6 nadat iemand ziekteverlof heeft aangevraagd (dan wel verzoek tot loondoorbetaling heeft gedaan), houdt de arbodienst de leidinggevenden en de medewerker inzake het re-integratieadvies op de hoogte. Uiterlijk in week 8 van het verzuim bespreekt de leidinggevende dit re-integratieadvies met de medewerker. Samen maken zij een plan van aanpak voor herstel en terugkeer naar werk. Beiden leggen alle gemaakte afspraken schriftelijk vast.

Vervolgoverleg zal minimaal eens per zes weken plaatsvinden. De arbodienst ziet erop toe dat de re-integratie juist verloopt, houdt het dossier bij en onderhoudt contacten met alle betrokken partijen. De medewerker houdt van alle overleggen, alle afspraken en alles wat hij zelf doet om zijn herstel te bevorderen, een logboek bij.

Wanneer de zieke medewerker bij UWV komt voor een WIA-keuring, dan moet kunnen worden aangetoond dat hij/zij er alles aan heeft gedaan om het niet zover te laten komen.

Kan iemand niet re-integreren binnen de organisatie, dan wordt er gezocht naar re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever. Wordt hiervoor een voorstel gedaan, dan werkt de medewerker daaraan mee, tenzij hij/zij kan aantonen dat dit redelijkerwijs niet van hem/haar gevraagd kan worden.

Duurt het verzuim langer dan 87 weken dan stellen leidinggevende en de arbodienst het re-integratieverslag samen op. Bij dat verslag moet ook de medewerker zijn/haar visie bijvoegen op het verloop van de re-integratie tot dusver en op de inspanningen van HNH en van de arbodienst.

Uiterlijk in week 91 vraagt de medewerker de WIA-beoordeling aan bij UWV. Daartoe moet hij/zij bij de WIA-aanvraag het re-integratieverslag indienen.

Tussen week 91 en week 94 kunnen medewerker en HNH samen, ook uitstel van de WIA-beoordeling aanvragen. Dat is zinvol als er zicht is op herstel en werkhervatting, de re-integratie duurt bijvoorbeeld net iets langer dan twee jaar.

17/18

De medewerker behoudt de eerste twee jaar (104 weken) vanaf de melding van arbeidsongeschiktheid (de 1^e ziekte dag) recht op in ieder geval 70% van het loon. De eerste 52 weken krijgt de medewerker het loon aangevuld conform de CAO (HN), dan wel de Personeelsregelingen (HNH). Na 52 weken mag HNH het loon niet meer tot 100% aanvullen. Dit blijft beperkt tot 70% van het maximum dagloon.

Als iemand arbeidsongeschikt wordt verklaard en recht krijgt op een WIA-uitkering, dan gaat na week 104 de WIA-uitkering van start.

6. Arbeidsongeschiktheid en vakantieverlof

Arbeidsongeschikt tijdens vakantieverlof

Wordt u arbeidsongeschikt tijdens vakantie in binnen- of buitenland, dan dient u zich conform punt 1 van dit reglement te handelen. Vervolgens dient u een arts te zoeken op uw vakantieadres. Bij terugkeer op het huisadres, neemt u onmiddellijk contact op met uw leidinggevende.

Tevens geeft u via Personeelszaken aan de arbodienst een medische verklaring in de Nederlandse of Engelse taal van een door u geconsulteerde arts, met daarin informatie over de diagnose van de arbeidsongeschiktheid. Op grond van deze gegevens wordt beoordeeld of de aanvraag arbeidsongeschiktheidsverlof terecht is gedaan of dat een of meerdere dagen van het arbeidsongeschiktheidsverlof als vakantiedagen moeten worden aangemerkt.

Arbeidsongeschikt voorafgaand aan gepland vakantieverlof

Bent u arbeidsongeschikt voorafgaand aan gepland vakantieverlof en u wilt toch met vakantie gaan? Vraag dan hiervoor vooraf toestemming bij uw leidinggevende. Deze overlegt zo nodig met de arbodienst.

7. Arbeidsongeschiktheid en bijzondere omstandigheden

Indien u arbeidsongeschikt wordt en er is sprake van een van onderstaande situaties, dan dient u dit door te geven bij uw ziekteverlofaanvraag. Deze situaties vereisen namelijk aanvullende acties van HNH, de arbodienst of van uzelf (bijvoorbeeld melding Collectieve Ongevallenverzekering, melding bij Arbeidsinspectie, melding bij UWV). Het gaat om:

- arbeidsongeschikt als gevolg van een ongeluk veroorzaakt door derden (bijvoorbeeld ten gevolge van een verkeersongeluk);
- arbeidsongeschikt ten gevolge van een bedrijfsongeval of beroepsziekte;
- verzuim als gevolg van orgaandonatie (uitkering Ziektewet);
- arbeidsongeschikt door een ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling (dan bestaat er recht op uitkering Ziektewet);
- arbeidsongeschikt bij einde dienstverband (idem, uitkering ziektewet);
- arbeidsongeschikt met dezelfde oorzaak als waarvoor u een WIA-toekenning had in de afgelopen 5 jaar (dan bestaat er recht op uitkering Ziektewet);
- u had de status 'arbeidsgehandicapte' gedurende de afgelopen 5 jaar.

Indien u geen medische informatie wenst te verstrekken aan HNH, dan bent u verplicht deze informatie zelf rechtstreeks door te geven aan de arbodienst.

8. Verplichting naleving verzuimreglement

Iedereen is verplicht om alles na te laten wat genezing belemmert en zich te houden aan de voorschriften en aanwijzingen van HNH en de arbodienst ten aanzien van controle en begeleiding. Voorts is iedereen verplicht alle informatie te verstrekken (of te laten verstrekken via machtiging daartoe), waardoor HNH kan vaststellen of iemand recht heeft op loondoorbetaling, op een wettelijke uitkering (Ziektewet of WIA) en of de kosten van loondoorbetaling kunnen worden gecompenseerd in verband met verhaalbaarheid op een aansprakelijke derde (regresrecht). Indien HNH een deskundigenadvies bij UWV aanvraagt, dient u hier aan mee te werken.

Sancties

18/18

Indien iemand niet meewerkt aan controle, aanwijzingen, voorschriften of afspraken niet opvolgt, zich niet houdt aan de regels zoals beschreven in dit protocol of op een andere manier niet meewerkt aan zijn re-integratieproces, kan dit leiden tot een berisping, waarschuwing, het opschorten of het stopzetten van de loondoorbetaling of zelfs ontslag. Daarnaast kan UWV (achteraf) ook nog sancties opleggen indien iemand niet of onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn herstel en/of werkhervatting.

9. Bezwaren: second opinion en uiteindelijk kantonrechter

Zijn er uitspraken van de arbodienst of acties en voorstellen van HNH waar iemand het beslist niet mee eens is, dan kan iedere medewerker een second opinion bij UWV aanvragen. De uitspraak van UWV is zwaarwegend. Blijven partijen het oneens dan resteert alleen een procedure bij de kantonrechter.