

CAO Veer Maassluis – Rozenburg

1 januari 2022 t/m 31 december 2022



INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Werkings sfeer	4
Artikel 2	Dienstverband	4
Artikel 3	Arbeidstijd	4
Artikel 4	Lonen.....	5
Artikel 5	Diploma's.....	6
Artikel 6	Overwerk.....	7
Artikel 7	Feestdagen	8
Artikel 8	Vakantietoelage	8
Artikel 9	Vakantie	8
Artikel 10A	Afwezigheid met behoud van salaris.....	9
Artikel 10B	Afwezigheid zonder behoud van salaris.....	9
Artikel 11	Sociale zekerheid.....	10
Artikel 11A	WIA verzekering	12
Artikel 12	Pensioen	12
Artikel 13	Ouderschapsverlof	13
Artikel 14	Zorgverlof.....	13
Artikel 15	Organisatieverlof	14
Artikel 16	Scholing, vorming en voorlichting	14
Artikel 17	Studiekostenvergoeding	14
Artikel 18	Goede baan voor iedereen	14
Artikel 19	Milieu- en Arbo-informatie	14
Artikel 20	Leeftijdsbewuste loopbaanbegeleiding	15
Artikel 21	Facilitaire vakbondscontributie.....	15
Artikel 22	Ziektekosten	15
Artikel 23	Beheer van eigendommen en gelden.....	15
Artikel 24	Plichtsverzuim	16
Artikel 25	Disciplinaire maatregelen.....	16
Artikel 26	Onderzoek en verantwoording	16
Artikel 27	Duur van de overeenkomst	17
Artikel 28	Algemeen	17
Artikel 29	Nevenarbeid.....	18
Artikel 30	Overige afspraken.....	18
Bijlage A	Regeling vergoeding woon-werkverkeer	20
Bijlage B	Salaristabellen (maandlonen)	20
Bijlage C	Diplomatoelagen	21

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar 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.

De ondergetekenden:

Aqua Swets Veren b.v. & Aqua Swets VMR b.v. statutair gevestigd te Zwijndrecht ter ene zijde

en

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde,

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor werknemer werkzaam in diverse functies op de veerdienst Maassluis / Rozenburg v.v., te zijn overeengekomen;

Namens CNV Vakmensen.nl,

Dhr. P. Fortuin

Voorzitter

Dhr. E. van de Mheen

Bestuurder

Namens Aqua Swets Veren b.v. en Aqua Swets VMR b.v.

Dhr. M. Swets

CEO



Artikel 1 Werkingssfeer

De bepalingen van deze collectieve overeenkomst zijn van toepassing op werknemers in diverse functies op de veerdienst Maassluis – Rozenburg v.v. zoals: de kapiteins, stuurman/motordrijver en matrozen/conducteurs, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Dit ongeacht de BV waaronder zij worden ondergebracht of zijn ondergebracht

In november 2019 zijn de medewerkers op de veerdienst Maassluis – Rozenburg v.v. ondergebracht bij Aqua Swets Veren b.v. en Aqua Swets VMR b.v.

Artikel 2 Dienstverband

- 1.** De dienstbetrekking wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd met een wederzijdse proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen.
- 2.** De opzegging van de arbeidsovereenkomst zal met inachtneming van de wettelijke bepalingen geschieden.
- 3.** Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de werknemer de individuele AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- 4.** Op 1 januari 2022 kent het Veer Maassluis Rozenburg 23 vaste medewerkers. Vacatures worden in principe ingevuld met nieuwe vaste mensen. Er is geen voornemen om dat aantal te verminderen. -Arbeid door derden kan worden verricht als flexibele schil en niet ter vervanging van vaste mensen.

Artikel 3 Arbeidstijd

1. Wekelijkse arbeidstijd:

- a.** De gemiddelde arbeidstijd bedraagt 38,5 uur per week. Wijziging in de vaststelling van de dienstroosters kan alleen plaatsvinden met instemming van de PVT. Op de dienstroosters zijn de bepalingen van de ATW en ATB van toepassing.
- b.** In een meer-weeks dienstrooster zullen gemiddeld twee vrije dagen per week zijn opgenomen. Voor alle niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen volgens artikel 7 zal een vervangende vrije dag worden gegeven. Op 1 januari wordt bepaald hoeveel feestdagen op doordeweekse dagen vallen. Op 1 januari krijgt de fulltime werknemer deze dagen als compensatie uren bijgeschreven. Bij parttime medewerkers die in de roulering werken en minder dan 5 dagen per week, wordt het parttime percentage aangehouden op basis een werkweek van 38,5 uur gedeeld door 5. Het aantal diensturen hiervan wordt als compensatie uren bijgeschreven. Elke werknemer die

conform roulering op 1^e paasdag of 1^e pinksterdag werkt, krijgt extra compensatie uren. Deze uren worden bijgeschreven direct na het passeren van de feestdag.

2. Verlenging arbeidstijd:

- a.** Indien bij aflossing blijkt, om welke reden dan ook, dat de aflossende ploeg niet compleet is, is degene die dezelfde functie heeft als de ontbrekende man van de aflossende ploeg, verplicht zijn dienst met maximaal drie uur voort te zetten, opdat met normale bemanningssterkte de Veerdienst kan worden uitgeoefend.
- b.** De werkgever zorgt zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen drie uur, dat een plaatsvervanger aanwezig is.
- c.** Voor de uren, dat langer dienst is gedaan dan de normale dagelijkse arbeidstijd, wordt overwerk vergoed op basis van artikel 6 lid 2.

3. Minimum rusttijd:

Hierbij gelden de normen van de ATW en ATB.

4. Plus of minuren ontstaan doordat de dienstlengte langer of korter is dan de dienstlengte volgens roulering. De planning moet er naar streven deze uren zo dicht mogelijk bij 0 te houden. Plusuren die nog open staan aan het eind van het jaar worden uitbetaald a 115%. Minuren aan het eind van het jaar vervallen.

Het uitgangspunt daarbij is om zo weinig mogelijk plusuren (maximaal 7 uur per reserveweek op basis van de huidige 5 weekse roulering) te maken en als die plusuren wel gemaakt worden dat deze in principe bij de volgende reserveweek weer opgenomen zijn, behoudens uitzonderingen in bijzondere gevallen.

In de navolgende situaties wordt geen plus/min berekend: werken op verschoven dagen, een extra dag werken, onderlinge ruil en bij gedeeltelijke ziekte.

5. De werkgever zal uiterlijk 3 werkdagen (woensdag) voordat een reserveweek aanvangt de medewerkers informeren op welke diensten zij in principe ingeroosterd zijn, behoudens calamiteiten. Calamiteiten worden gemeld en beoordeeld door de PVT. Daar waar mogelijk gebeurt dit vooraf en anders volgt er schriftelijke verantwoording achter af.

Artikel 4 Lonen

1. Maandloon:

De tabellen van lonen zijn in bijlage 8 opgenomen.

2. Loonsverhogingen:

Ieder jaar vanaf 01-01-2019 worden per 1 januari de lonen aangepast met de Automatische Prijs Compensatie (APC). De APC wordt afgeleid van de consumentenprijsindex huishoudens. De referte periode die wordt aangehouden is

van oktober tot oktober van het voorgaande jaar. Voorbeeld: per 1 januari 2019 wordt de APC toegepast met referte periode van oktober 2017 tot oktober 2018.

De APC verhoging per 1 januari 2022 is 3,4%.

Bij gelijk vallen loonsverhoging en APC wordt eerst de loonsverhoging toegepast en daarna de APC.

De diplomatoeslagen, dienst doen in hogere rang, spitstoeslag worden vanaf 1 januari 2019 jaarlijks verhoogd met de APC en de initiële loonsverhogingen.

- 3. Uitbetaling toeslag voor dienst op onaangename tijdstippen:**
Het vaste salaris is een maandelijks vast bedrag, De berekening van de OT geschiedt achteraf op maandbasis.

De volgende onregelmatigheidstoeslagen worden uitbetaald:

- 20% van het persoonlijk uurloon voor dienst volgens rooster op maandag t/m zaterdag tussen 18:00 uur en 06:00 uur;
- 25% van het persoonlijk uurloon voor dienst volgens rooster op zaterdag tussen 06:00 en 18:00 uur;
- 50% van het persoonlijk uurloon voor dienst volgens rooster tussen zaterdag 18:00 en maandag 06:00 uur;
- 140% van het persoonlijk uurloon voor dienst volgens rooster op feestdagen voor die uren tussen 00:00 en 24:00 uur.

Onregelmatigheidstoeslag wordt ook uitbetaald voor de diensten inclusief OT waarop wettelijk verlof is genoten. Deze diensten zijn gemaximeerd tot het aantal wettelijke verlofuren dat wordt genoten. Hierbij wordt gemakshalve gesteld dat medewerkers elk kalenderjaar starten met het opnemen van hetzij het oud wettelijke verlof van het voorgaande kalenderjaar, hetzij het nieuwe vastgestelde wettelijke verlof.

- 4. Dienstdoen in hogere rang:**
Bij vervanging van een hogere rang vindt geen uurloon en toeslag aanpassing plaats, maar een vergoedingstoeslag van €0,95 per uur, exclusief OT
- 5. Uitkering bij jubilea:**
- Bij het bereiken van het 25-jarig dienstjubileum wordt eenmaal het bruto maandsalaris netto uitgekeerd.
 - Bij het bereiken van het 35-jarig dienstjubileum wordt eenmaal het bruto maandsalaris netto uitgekeerd en eenmaal het maandsalaris bruto uitgekeerd.
- 6. De gebroken dienstentoeslag voor medewerkers per daadwerkelijk gewerkte gebroken dienst bedraagt 1 januari 2022 €11,04 per dag. Vanaf 1 januari 2020 wordt deze jaarlijks verhoogd met de APC en de initiële loonsverhoging.**

Artikel 5 Diploma's

Voor de medewerkers boven de rang van matroos-conducteur zijn vanaf 1 januari 2014 de nautische diplomatoeslagen vast opgenomen in het basisloon op basis van de nieuwe opleidingen en tarief. Deze toeslagen worden geïndexeerd.

Voor het bezitten van de hieronder vermelde nautische diploma's ontvangen de medewerkers van matroos/conducteur een (maximale) vergoeding volgens de tabel in bijlage C.

Dekdienst:

- D1 Geldig groot vaarbewijs (waarmee deze pont bestuurd kan worden)
- D2 Radardiploma
- D3 Marifooncertificaat

Voor alle medewerkers geldt bij het bezitten van de navolgende diploma's de in bijlage C vermelde vergoedingen.

- A.1 Diploma Eerste Hulp Bij Ongelukken (E.H.B.O.);
- A.2 Diploma Vervoer Gevaarlijke Stoffen;

De betaalde contributie voor het lidmaatschap van een E.H.B.O. vereniging wordt volledig door de werkgever vergoed.

Artikel 6 Overwerk

1. Overwerk is alle arbeid verricht boven de gemiddelde arbeidsduur op maandbasis, zijnde 166,8 uur.
2. De vergoeding bedraagt per uur:
 - 115% van het persoonlijk uurloon voor overwerk vallende tussen 06:00 en 22:00 uur op de dagen maandag t/m vrijdag;
 - 135% van het persoonlijk uurloon voor overwerk vallende tussen 22:00 en 06:00 uur op de dagen maandag t/m vrijdag;
 - 135% van het persoonlijk uurloon voor overwerk vallende tussen vrijdag 22:00 en zaterdag 18:00 uur;
 - 185% van het persoonlijk uurloon voor overwerk vallende tussen zaterdag 18:00 en maandag 06:00 uur;
 - 275% van het persoonlijk uurloon voor overwerk vallende op feestdagen (zie artikel 7).

Indien de vergoeding voor overwerk wordt betaald, wordt geen toeslag voor dienst doen op onaangename tijdstippen gegeven. Vergoeding van het overwerk kan op verzoek van de werknemer en mits de werkzaamheden dit toestaan, ook plaatsvinden door middel van compensatie in vrije tijd, waarbij de onder artikel 6, lid 2 genoemde toeslagpercentages van toepassing zijn.

3. Wordt door bijzondere omstandigheden overwerk verricht niet aansluitend aan het begin of het einde van de arbeidstijd volgens dienstrooster dan zal de desbetreffende vergoeding voor overwerk worden verstrekt over 1 uur reistijd en de werkelijk gewerkte uren.

Artikel 7 Feestdagen

Feestdagen: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag.

Nationale feestdagen: Koningsdag, alsmede Bevrijdingsdag op 5 mei en eens in de vijf jaar beginnend bij het jaar 2000.

De feestdagen vallen tussen 00.00 uur en 24.00 uur van die dag.

Artikel 8 Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 mei van enig jaar een vol jaar of langer in dienst is, heeft recht op een vakantietoeslag. Deze bedraagt 8% van het op jaarbasis geldende functieloon. Er wordt uitbetaald in mei.
2. Bij beëindiging van het dienstverband wordt uitbetaald het nog niet genoten bedrag aan vakantietoeslag t/m de laatste dag van het dienstverband.

Artikel 9 Vakantie

1. Aan de werknemer die op 1 januari van enig jaar een vol jaar in dienst is, wordt vóór 1 januari van het volgende jaar een vakantie met behoud van loon verleend van 25 werkdagen (zijnde 38,5 uur/5 dagen = 7,7 uur).
2. Afhankelijk van de leeftijd wordt aan de werknemers de volgende vakantiedagen toegekend:

t/m 44 jaar	25 dagen, te weten 192.30 uur
45 t/m 49 jaar	26 dagen, te weten 200.12 uur
50 t/m 54 jaar	28 dagen, te weten 215,36 uur
55 t/m 59 jaar	31 dagen, te weten 238,42 uur
60 jaar	32 dagen, te weten 246,24 uur
61 jaar	33 dagen, te weten 254,06 uur
62 jaar t/m einde dienstverband	35 dagen, te weten 269.30 uur
3. Parttime medewerkers krijgen verlof naar rato van hun contracturen.
4. Van het aantal vakantiedagen dat een werknemer in gevolge lid 1 toekomt, worden ten minste 10 dagen aaneengesloten gegeven in de maanden mei t/m september. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen in diezelfde periode 3 weken aaneengesloten worden opgenomen.
5. Indien een verlofdag wordt genoten bedraagt deze vrije periode minimaal 36 uur. Van het aantal verlofdagen behoeft de werkgever er niet meer dan twee op

zaterdag te verlenen.

6. De vaststelling van verlofdagen geschiedt na overleg tussen werkgever en werknemer. Bij gebreke van overeenstemming in het overleg wordt de verlofdag niet opgenomen.
7. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden, voor zover daarop nog aanspraak bestaat, vakantiedagen uitbetaald overeenkomstig de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek.
8. Op vakantiedagen (wettelijk en bovenwettelijk) wordt ORT doorbetaald.

Artikel 10A Afwezigheid met behoud van salaris

Met uitsluiting van het andere en overige bepaalde in artikel 7:629 B van het Burgerlijk Wetboek, wordt bij afwezigheid, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, het loon in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde maximum duur doorbetaald:

- A. bij huwelijk van de werknemer 2 dagen;
- B. bij huwelijk van eigen en pleegkinderen, broers en zusters, zwagers en schoonzusters één dag;
- C. bij bevalling van de echtgenote twee dagen;
- D. bij overlijden van de echtgenote en inwonende wettige kinderen van de dag van overlijden af t/m de dag na de uitvaart;
- E. bij het overlijden van de ouders, niet inwonende wettige kinderen en schoonouders één dag, alsmede een dag bij de begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- F. bij teraardebestelling of crematie van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders één dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- G. bij 25- en 40 jarig huwelijk van de werknemer één dag;
- H. bij 40-, 50- en 60 jarig huwelijksfeest van ouders en schoonouders één dag;
- I. bij het doen van examens en het ondergaan van geneeskundige keuring - in beide gevallen in het belang van de dienst - de daarvoor benodigde tijd;
- J. bij het bereiken van het 25- en 35-jarig dienstjubileum één dag.

Artikel 10B Afwezigheid zonder behoud van salaris

In bijzondere gevallen wordt, voor zover dit binnen arbeidstijd nodig is, zoveel

mogelijk meegewerkt aan het geven van verlof voor het bijwonen van bijzondere gebeurtenissen.

Artikel 11 Sociale zekerheid

- 1.** Indien een werknemer arbeidsongeschikt is, geldt het ziekteverzuimprotocol dat van toepassing is binnen Aqua Swets VMR b.v. & Aqua Swets Veren b.v. welke is vastgesteld in overleg en met instemming van de PVT.
- 2.** De werknemer heeft gedurende de eerste 104 weken van ziekte recht op de wettelijk verplichte doorbetaling van loon, als bedoeld in artikel 7:629 BW.

Gedurende de eerste 52 weken van ziekte zal de wettelijk verplichte loonbetaling worden aangevuld tot 100% van het bruto inkomen, dat de werknemer op basis van gemiddelde verdiensten van de 13 weken voorafgaande aan de ziekte heeft ontvangen, hierna te noemen "bruto maandinkomen". Onder bruto maandinkomen wordt tevens verstaan; vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.

- 3.** De werknemer die na 52 weken nog volledig arbeidsongeschikt is heeft recht op de volgende betalingen:

De werknemer die gedurende de 53e week tot en met de 104e week gedeeltelijk het werk hervat, ontvangt over het gewerkte gedeelte het bruto maandinkomen (naar evenredigheid). Over het overige deel ontvangt de werknemer 80 % van het bruto maandinkomen. Het totaal van het bruto maandinkomen zal nimmer meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van de werknemer op het moment van arbeidsongeschiktheid.

Perioden van arbeidsongeschiktheid worden bij elkaar opgeteld indien en voor zover een werknemer zich binnen 4 weken na zijn herstelmelding weer ziek meldt op grond van dezelfde klachten van voor zijn herstelmelding.

- 4.** Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in lid 1 t/m 3 van dit artikel zal de pensioenopbouw worden voortgezet op basis van 100% van het bruto maandinkomen voor zover dit fiscaal toelaatbaar is.
- 5.** Indien de werknemer verzuimt te voldoen aan de verplichtingen, hem ter zake van arbeidsongeschiktheid door de werkgever opgelegd, verliest hij zijn aanspraak op de doorbetaling van loon en de aanvulling op de wettelijke doorbetaling van loon van de werkgever over de dagen, waarop het verzuim betrekking heeft.
- 6.** Indien vanwege een verschil van mening omtrent de passendheid van de aangeboden functie een 'second opinion' is gevraagd aan het UWV, zal tot het moment dat de uitkomst van de "second opinion" bekend is, het loon waar de werknemer recht op heeft, worden doorbetaald. Indien en voor zover het UWV beslist dat de aangeboden functie passend is, en werknemer weigert deze te gaan vervullen, dan verliest werknemer zijn aanspraak op doorbetaling van loon.



- 7.** Indien de wettelijke uitkeringen, die volgen op de termijn zoals genoemd in lid 3 later ingaan als gevolg van een door het UWV aan de werkgever opgelegde sanctie en de werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal het loon waar de werknemer conform lid 3 recht op heeft, gedurende deze periode worden doorbetaald.
- 8.** In het derde en volgende ziektejaar gelden de volgende bepalingen:
- 8.1** De werknemer die na de 104e week gedeeltelijk het werk hervat, ontvangt over het gewerkte gedeelte het bruto maandinkomen (naar evenredigheid) behorende bij de functie die de werknemer op dat moment verricht.
- 8.2** De werknemer met een WGA-arbeidsongeschiktheid tussen de 35-80 % zal een aanvulling ontvangen op de wettelijke arbeidsongeschiktheid van 5 % van het bruto maandinkomen van voor de arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 5 jaar.
- 8.3** De werknemer met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35 % zal Indien en voor zover op loonwaarde werkzaamheden worden verricht, een aanvulling op het arbeidsongeschikte gedeelte ontvangen;
- In het derde ziektejaar: 90 % x arbeidsongeschiktheidspercentage
 - In het vierde ziektejaar: 80 % x arbeidsongeschiktheidspercentage
 - In het vijfde ziektejaar: 70 % x arbeidsongeschiktheidspercentage
 - In het zesde ziektejaar: 60 % x arbeidsongeschiktheidspercentage
 - In het zevende ziektejaar: 50 % x arbeidsongeschiktheidspercentage
- 8.4** Het totaal van het bruto maandinkomen zal nimmer meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van de werknemer op het moment van arbeidsongeschiktheid.
- 9.** De loonaanvullingen als genoemd in lid 8 zijn tevens grondslag voor de berekening van vakantiegeld en overige toeslagen.
- 10.** Na verloop van de termijn van twee jaar (104 weken), na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in artikel 7:670 lid 1 onder a BW, zal het dienstverband door middel van ontbinding via de kantonrechter dan wel door opzegging middels een ontslagvergunning worden beëindigd, indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voortduurt en er binnen Veer Maassluis/werkgever geen passende functie voorhanden is.
- 11.** Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden
- a.** Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer of het hem overkómen ongeval veroorzaakt is of mede veroorzaakt is door een zodanig handden of nalaten van een derde, dat deze derde ter zake jegens de werknemer aansprakelijk is, heeft de werkgever jegens de derde recht op schadevergoeding als bedoeld in artikel 6:107a BW.
 - b.** De arbeidsongeschikte werknemer is in dit kader gehouden zijn medewerking te verlenen aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval c.q. medewerking te verlenen bij het verzamelen van gegevens, welke voor de werkgever noodzakelijk zijn om

zijn recht op schadevergoeding te kunnen effectueren. Indien de werknemer weigert mee te werken, verliest hij zijn aanspraak op de aanvulling op de wettelijk verplichte loonbetaling en op de aanvulling op de wettelijke uitkeringen.

Overige betalingen die samenhangen met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, niet zijnde de aanspraak op loon als bedoeld in artikel 6:107a BW, zijn door de werkgever reet verschuldigd indien de Situatie als bedoeld in lid 1 zich voordoet.

Artikel 11A WIA verzekering

De afspraken m.b.t. de WIA-verzekering uit de CAO openbaar vervoer zullen worden overgenomen door Aqua Swets VMR b.v. & Aqua Swets Veren b.v. en zijn onderdeel van deze CAO.

Artikel 12 Pensioen

Per 01-01-2018 heeft werkgever zich aangesloten bij de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds beroepsgoederenvervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen,

Werkgever heeft zich vanaf 1 januari 2018 op basis van vrijwilligheid aangesloten bij de Stichting (Pre-) pensioenfonds voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen. En bij pensioenfonds OV. Op basis van de in de geldende reglementen genoemde voorwaarden kunnen medewerkers in aanmerking komen voor prepensioen.

Werkgever is gehouden om de verstrekte werknemers- en werkgevers premies voor ouderdomspensioen, prepensioen en SOOB in te houden en/of af te dragen.

Pensioen Ex cao Water Maassluis medewerkers

Per 31 maart 2001 heeft werkgever zich aangesloten bij de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van Mobiele Kranen.

Werkgever heeft zich vanaf 1 januari 2002 op basis van vrijwilligheid aangesloten bij de Stichting Prepensioenfonds voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van Mobiele Kranen. Op basis van het in het geldende reglement genoemde voorwaarden kunnen medewerkers in aanmerking komen voor prepensioen.

Werkgever is gehouden om de verstrekte werknemers- en werkgevers premies voor ouderdomspensioen, prepensioen en SOOB in te houden en/of af te dragen.

Pensioen Ex cao Water medewerkers



1. Onderdeel van deze CAO is een pensioenovereenkomst. De inhoud van de pensioenovereenkomst is opgenomen in het pensioenreglement van het pensioenfonds, waarbij de werknemer door de werkgever conform het tweede lid is aangemeld. Voor de werkgever en de werknemer zijn de bepalingen uit de voor de onderneming geldende pensioenregeling van toepassing, inclusief de eventueel door het pensioenfonds in een afzonderlijke regeling opgenomen daarmee samenhangende pre- vroeg- of flexibele pensioenregeling.
2. De werkgever meldt elke werknemer bij indiensttreding aan als deelnemer bij Rail & OV (categorie C). Indien Rail & OV besluit een werkgever niet toe te laten treden, is de aanmeldingsplicht van elke werknemer bij Rail & OV niet van toepassing.
3. De werkgever is gehouden de volgens de pensioenregeling(en) verschuldigde werknemers en werkgeverspremies af te dragen aan het Rail & OV.
4. 5a. Voor deelnemers aan de regeling van de Rail & OV stellen CAO-partijen jaarlijks de verdeling van het werkgevers- en het werknemersdeel in de pensioenpremie vast dat betreft zowel het te hanteren inhoudingspercentage als de hoogte van de franchise. De werkgever draagt voor Rail & OV-deelnemers totaal 25.7% van het pensioengevend inkomen als premie voor de pensioenregeling af (niveau 2022). Dat is inclusief de premie voor afbouw van de VUT-regeling.
5. De werkgever is bevoegd om op het loon van de werknemer in te houden:
 - 6,5% van de pensioengrondslag, na aftrek van een franchise van € 15.209,--
6. Met pensioengrondslag wordt hier bedoeld de pensioengrondslag zoals opgenomen in het pensioenreglement van Rail & OV. Dit bestaat uit het vaste salaris plus vaste toeslagen, vermeerderd met de voor die maand geldende variabele pensioengrondslag. Aldus wordt iedere maand een afzonderlijke pensioengrondslag vastgesteld waarop de af te dragen en in te houden pensioenpremie wordt berekend.

Artikel 13 Ouderschapsverlof

Indien een werknemer gebruik maakt van het ouderschapsverlof zal over de niet-betaalde uren het werkgeversaandeel in de pensioenpremie worden doorbetaald, indien de werknemer daarbij het werknemersaandeel voor zijn rekening neemt.

Artikel 14 Zorgverlof

In geval van een verzoek van de werknemer voor het opnemen van verlof in verband met plotseling opkomende onvoorziene taken of de verzorging van een zieke partner of ander thuiswonend gezinslid zal de werkgever indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten trachten daarvoor een passende oplossing te vinden. Daarbij gelden de bepalingen van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 15 Organisatieverlof

De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, aan de werknemer op schriftelijk verzoek van de vakvereniging als genoemd in de aanhef van deze CAO, verlof met behoud van loon toestaan voor het deelnemen aan:

- werkzaamheden kaderwerk CNV vakmensen;
- vertegenwoordigen in de vakorganisaties CNV vakmensen;
- Vormings- en scholing bijeenkomsten van CNV vakmensen.

Dit verlof zal maximaal 12 dagen per jaar bedragen, te verdelen over één of meerdere aan te wijzen personen.

Artikel 16 Scholing, vorming en voorlichting

Ten behoeve van scholing en vorming en voorlichting van de werknemer zal door de werkgever jaarlijks een bijdrage aan CNV vakmensen worden verstrekt. Deze bijdrage is € 21,55 per lid.

Deze is ieder jaar op 1 januari opvraagbaar startende op 01-01-2018. Deze wordt jaarlijks vanaf 01-01-2019 verhoogd met APC en initieel overeengekomen loonsverhogingen van dat jaar.

Artikel 17 Studiekostenvergoeding

Er is een studiefaciliteitenregeling beschikbaar voor alle medewerkers van Aqua Swets Veren b.v. & Aqua Swets VMR b.v. op basis van de regelingen bij Connexion Water. Een nieuwe regeling zal overeengekomen worden met de PVT.

Artikel 18 Goede baan voor iedereen

De werkgever zal met inachtneming van objectief aan een functie te stellen eisen, gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de organisatie geven. De werkgever zal zich dan ook onthouden van discriminatie op grond van burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, sekse, seksuele geaardheid, huidskleur, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

Artikel 19 Milieu- en Arbo-informatie

De werkgever erkent de noodzaak van een doelmatige Arbozorg en een goed milieubeheer en zal ten behoeve hiervan de maatregelen nemen die noodzakelijk zijn.



Artikel 20 Leeftijdsbewuste loopbaanbegeleiding

Werkgever en werknemer hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid ten aanzien van het invullen van het leeftijdsbewust personeelsbeleid. Op basis van individuele mogelijkheden worden afspraken gemaakt over de invulling van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Hier worden nadere afspraken over gemaakt met de PVT.

Artikel 21 Facilitaire vakbondscontributie

De vakbondsleden kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van de fiscale teruggave mogelijkheid. Werkgever zal hieraan zijn medewerking verlenen en dit, als mogelijk, onder de werkkosten regeling onderbrengen.

Artikel 22 Ziektekosten

De werkgever betaalt een tegemoetkoming ziektekosten in 2018 van € 23,43 per maand welke verhoogd wordt vanaf 1 januari 2019 naar van € 32,07-- bruto per maand. Vanaf 1 januari 2020 wordt de toeslag jaarlijks geïndexeerd met de APC en initiële salarisverhoging voor parttimers geldt deze uitkering naar rato van het dienstverband.

Artikel 23 Beheer van eigendommen en gelden

De werknemer is verplicht de hem toevertrouwde of door derden afgedragen gelden zorgvuldig te gebruiken en te bewaren. De werknemers verantwoordelijk voor de consignatievoorraad, bestaande uit gelden en vervoersbewijzen, die hij in bewaring heeft.

De werknemer is verplicht maandelijks of zoveel eerder als dat hem gevraagd wordt de door hem ontvangen gelden uit kaartverkoop af te dragen aan de werkgever. Het is werknemer niet toegestaan om een achterstand in de afdracht van de gelden te hebben die groter is dan één maand.

De werkgever zal in overleg met de medezeggenschap een sluitende procedure opstellen ten aanzien van de afdrachten van gelden. Bij diefstal, verlies of vermissing van de consignatievoorraad (of een deel daarvan) moet de werknemer altijd aangifte doen bij de politie en een kopie van het proces verbaal inleveren bij de leidinggevende. Vervolgens wordt aan de hand van het proces verbaal en de verklaring van de werknemer nagegaan of deze de consignatievoorraad zorgvuldig heeft bewaard.

Indien er sprake is van een situatie waarbij er onweerlegbaar is vastgesteld dat er onzorgvuldig is omgegaan met gelden of de gelden niet tijdig zijn afgedragen, is er sprake van bewuste roekeloosheid, In dat geval krijgt de werknemer de gelegenheid het tekort binnen 3 x 24 uur aan te zuiveren. Mocht dat niet lukken dan kan een afbetalingsregeling worden getroffen.

Ook bestaat de mogelijkheid dat er op grond van de CAO een disciplinaire sanctie wordt opgelegd.

Bovendien kan het niet of niet tijdig afdragen van de met de verkoop van plaatsbewijzen ontvangen gelden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leiden.

Artikel 24 Plichtsverzuim

- 1.** Op grond van plichtsverzuim kan de werkgever ten opzichte van de werknemer een disciplinaire maatregel nemen zoals bedoeld in artikel 25. Dit laat onverlet de mogelijkheid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig de regels van het Burgerlijk wetboek.
- 2.** Onder plichtsverzuim wordt verstaan:
 - Het overtreden van een voorschrift, zoals wettelijke voorschriften en de overige in de onderneming geldende reglementaire en andere voorschriften.
 - Het doen of nalaten van hetgeen een goed werknemer in soortgelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

Ter verduidelijking zal hiervoor met de PVT een bedrijfsuitleg worden overeengekomen.

Artikel 25 Disciplinaire maatregelen

De disciplinaire maatregelen als bedoeld in artikel 24 zijn:

Berisping;

- Waarschuwing;
- Een boete van ten hoogste eenmaal het voor betrokkene geldende dagloon,
- één en ander met inachtneming van artikel 7:650 BW;
- Een verlaging van het functieloon met maximaal 1 trede gedurende maximaal een jaar;
- Inhouding van een periodieke loonsverhoging gedurende maximaal een jaar.

De maatregelen als genoemd in artikel kunnen ook voorwaardelijk worden opgelegd met een proeftijd van maximaal een jaar. Indien de werknemer zich binnen de proeftijd aan een soortgelijk plichtsverzuim schuldig maakt, wordt de voorwaardelijk opgelegde maatregel ten uitvoer gelegd.

Artikel 26 Onderzoek en verantwoording

- 1.** Indien voor het vaststellen van de exacte aard en/of omvang van het plichtsverzuim een onderzoek is vereist, kan de werknemer voor de duur van dat onderzoek worden geschorst. Deze schorsing bedraagt maximaal 5 werkdagen. Tijdens de schorsing wordt het loon doorbetaald.
- 2.** Indien de werkgever plichtsverzuim constateert en hij van plan is de werknemer

daarvoor een disciplinaire maatregel op te leggen, dient hij dit binnen 5 kalenderdagen na de constatering van het plichtsverzuim schriftelijk aan de werknemer mee te delen. De werkgever moet in de aanzegging van de voorgenomen maatregel de werknemer erop wijzen dat hij zich binnen 5 kalenderdagen schriftelijk moet verantwoorden. De termijn voor het afleggen van verantwoording vangt aan op de dag van ontvangst van de mededeling als bedoeld in dit lid.

Artikel 27 Duur van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst wordt geacht te zijn ingegaan op 1 januari 2022 en te gelden t/m 31 december 2022.
2. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze overeenkomst overgaat, wordt deze voor een periode van telkens drie maanden stilzwijgend verlengd.
3. Beëindiging der overeenkomst kan niet anders worden verkregen dan door schriftelijke opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden.
4. In het geval zich buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal - economische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, is zowel de ene als de andere partij gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Artikel 28 Algemeen

1. Vacatures worden na melding binnen concernverband doorgegeven aan het UVW-werkbedrijf. Bij aantoonbare gelijke geschiktheid krijgt een interne sollicitant voorrang.
2. De werkgever zal de vakbonden tweemaal per jaar informatie verstrekken over de te verwachten ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen. Tevens zal de onderneming tijdig informatie verstrekken met betrekking tot voorgenomen beslissingen, zoals fusie, reorganisatie, structuuronderzoek, inkrimping, verkoop of sluiting van de onderneming, waarbij belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht. Zij zal de vakbonden, de PVT in de gelegenheid stellen hierover advies uit te brengen.
3. Indien binnen één maand, nadat deze voorstellen door één der partijen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt, geen overeenstemming is bereikt, dan is de partij, die de voorstellen aanhangig maakt, in afwijking van het gestelde

in lid 3 van dit artikel gerechtigd de overeenkomst met in achtneming van een opzegtermijn van één maand op te zeggen.

4. Binnen Maassluis wordt gekeken of en in hoeverre er stageplaats kunnen worden aangeboden aan leerlingen.
5. Binnen Maassluis zullen er uitsluitend uitzendkrachten worden ingehuurd bij uitzendbureaus die vallen onder de ABU & NBBU CAO en NEN gecertificeerd zijn.

Artikel 29 Nevenarbeid

Werknemer is gehouden om voor het verrichten van betaalde werkzaamheden bij een andere werkgever dan Aqua Swets Veren b.v. of Aqua Swets VMR b.v., toestemming te vragen aan de werkgever. De werkgever geeft toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, behalve als hierdoor de goede dienstuitvoering wordt geschaad of de inzetbaarheid van werknemer bij werkgever wordt beperkt.

Artikel 30 Overige afspraken

WW en Loongerelateerde WGA

Aqua Swets Veren b.v. & Aqua Swets VMR b.v. is voor rekening van werkgever aangesloten bij de SPAWW t.b.v. de reparatie WW en loongerelateerde WGA.

Studie Duurzaam inzetbaar

Tijdens de looptijd van de cao zullen alle artikelen die verband houden met duurzaam inzetbaar besproken worden en zal gerekend en gestudeerd worden op invoering van een regeling minder werken tegen x salaris voor y periode met 100% pensioenopbouw voorafgaande aan een individueel gekozen pensioenleeftijd met herbezetting door nieuwe collega's.

Hardheidsclausule

Indien en voor zover in deze cao geen afspraken zijn gemaakt of blijken zaken te ontbreken die wel in de cao zouden moeten staan dan kan er in overleg met partijen een gesprek plaatsvinden om de cao aan te vullen. Na goedkeuring van leden kan dan tussentijds een afspraak worden toegevoegd aan de cao.

BIJLAGEN

Bijlage A Regeling vergoeding woon–werkverkeer

1. Werknemers hebben recht op vergoeding woon – werkverkeer.
2. Uitbetaling van de woon – werkvergoeding zal plaatsvinden in overeenstemming met de van kracht zijnde belastingwetgeving.
3. Ingaande 1 januari 2022 wordt de navolgende regeling vergoeding kosten woon-werkverkeer van toepassing:

	Maandelijke vergoeding o.b.v. fulltime dienstverband 1-1-2022	
Woonplaats		
Maassluis	€	11,82
Maasland	€	15,12
Maasdijk	€	39,22
Naaldwijk	€	59,05
Rozenburg	€	70,19
Spijkenisse	€	80,40
Oostvoorne	€	134,21
Dordrecht	€	163,17
Ouderkerk ad IJssel	€	163,17

De bedragen in deze regeling worden vanaf 2013 geïndexeerd met de automatische prijscompensatie,

Bij ziekteverzuim langer dan een maand wordt de vergoeding kosten woon-werkverkeer stop gezet of naar rato van het aantal ingezette dagen verminderd,

Bijlage B Salaristabellen (maandlonen)

Functie	Schaal	Trede	2021	uur	2022	uur
Conducteur/matroos	1	0	2.983,18 €	17,88 €	3.084,61 €	18,49 €
Conducteur/matroos	1	1	2.995,61 €	17,96 €	3.097,46 €	18,57 €
Conducteur/matroos	1	2	3.007,98 €	18,03 €	3.110,25 €	18,64 €
Conducteur/matroos	1	3	3.020,34 €	18,10 €	3.123,03 €	18,72 €
Conducteur/matroos	1	4	3.032,83 €	18,18 €	3.135,95 €	18,80 €
Conducteur/matroos	1	5	3.045,29 €	18,25 €	3.148,83 €	18,87 €
Conducteur/matroos	1	6	3.056,53 €	18,32 €	3.160,45 €	18,94 €
Conducteur/matroos	1	7	3.068,74 €	18,39 €	3.173,08 €	19,02 €
Conducteur/matroos	1	8	3.080,97 €	18,47 €	3.185,72 €	19,10 €



Conducteur/matroos	1	9	3.093,15 €	18,54 €	3.198,32 €	19,17 €
Conducteur/matroos	1	10	3.105,45 €	18,61 €	3.211,04 €	19,24 €
Stuurman	2	0	3.236,29 €	19,40 €	3.346,32 €	20,06 €
Stuurman	2	1	3.248,73 €	19,47 €	3.359,19 €	20,13 €
Stuurman	2	2	3.261,09 €	19,55 €	3.371,97 €	20,21 €
Stuurman	2	3	3.273,46 €	19,62 €	3.384,76 €	20,29 €
Stuurman	2	4	3.285,92 €	19,70 €	3.397,64 €	20,37 €
Stuurman	2	5	3.298,43 €	19,77 €	3.410,58 €	20,44 €
Stuurman	2	6	3.309,67 €	19,84 €	3.422,20 €	20,51 €
Stuurman	2	7	3.321,84 €	19,91 €	3.434,78 €	20,59 €
Stuurman	2	8	3.334,08 €	19,98 €	3.447,44 €	20,66 €
Stuurman	2	9	3.346,28 €	20,06 €	3.460,05 €	20,74 €
Stuurman	2	10	3.358,56 €	20,13 €	3.472,75 €	20,81 €
Kaptein	3	0	3.406,86 €	20,42 €	3.522,69 €	21,11 €
Kaptein	3	1	3.419,26 €	20,50 €	3.535,51 €	21,20 €
Kaptein	3	2	3.431,65 €	20,57 €	3.548,33 €	21,27 €
Kaptein	3	3	3.443,99 €	20,64 €	3.561,09 €	21,34 €
Kaptein	3	4	3.456,49 €	20,72 €	3.574,01 €	21,42 €
Kaptein	3	5	3.468,96 €	20,79 €	3.586,90 €	21,50 €
Kaptein	3	6	3.480,22 €	20,86 €	3.598,55 €	21,57 €
Kaptein	3	7	3.492,40 €	20,93 €	3.611,14 €	21,64 €
Kaptein	3	8	3.504,63 €	21,01 €	3.623,79 €	21,72 €
Kaptein	3	9	3.516,83 €	21,08 €	3.636,40 €	21,80 €
Kaptein	3	10	3.529,14 €	21,15 €	3.649,13 €	21,87 €

Loonstroken

Op de loonstroken worden vanaf 01-10-2018 de functie opgenomen en de schaal met trede. Als dit technisch niet mogelijk blijkt wordt 1x per jaar in januari een brief verstrekt met deze informatie.

Functielijst

Technische Dienst
Conducteur / Matroos
Stuurman
Kapitein

Functiejaren, stappen en promotie

Ieder jaar per 1 januari vindt er een functiejaars stap plaats. Bij promotie gaat de medewerker verticaal over naar het naast hogere loon.

Bijlage C Diplomatoeslagen

Dekdienst

		01-01-2022
	verhoging	3,4%
D.1	Diploma schipper binnenvaart, kanaalvaart en riviervaart(A3)	9,34
D.2	Radardiploma	11,20
D.3	Marifooncertificaat	11,20
	maximale vergoeding dekdienst	27,77

Aanvullend

A.1	Eerste Hulp Bij Ongelukken (E.H.B.O.)	11,20
A.2	Diploma Vervoer Gevaarlijke stoffen	11,20

Kantooradres
Merwedeweg 1
3336 LG Zwijndrecht

Contact
088-6191234
info@swetsnauticalservices.nl
www.swetsnauticalservices.nl

