

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de werknemers in dienst van

URS Nederland B.V.



CAO voor de werknemers in dienst van
URS Nederland B.V.
01-01-2014 tot 31-12-2016

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de werknemers in dienst van

URS Nederland B.V.

periode 01-01-2014 tot 31-12-2016.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKNEMERS IN DIENST VAN URS NEDERLAND B.V.

De ondergetekenden:

1. URS Nederland B.V. (verder URS BV), gevestigd te Terneuzen, hierna te noemen
werkgever

en
2. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen vakorganisatie

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

ALGEMEEN

Indien in de volgende artikelen de werknemer met "hij" wordt aangeduid, dient dit verstaan te worden als "hij/zij" en idem "hem/haar". De term "werknemer" is diensgevolge te verstaan als "werknemer/ster".

1 Definities

- a Basisloon: het in bijlage 1 vermelde maandloon x 12.
- b Toeslagen: voor het dienstensysteem 35% en voor de benodigde tijd voor het aflossen 6%, samen 41% van het basisloon.
- c Gegarandeerd bruto jaarinkomen: basisloon + toeslagen + vakantietoeslag.

2 Werkingsfeer

- a Deze overeenkomst is van toepassing op de bemanningen van sleepboten, waarmede assistentie wordt verricht in het vaargebied zoals vermeldt in artikel 15 lid d en bijlage 3.

Onder assistentie wordt verstaan: het verrichten van sleep-, duw- en bergingswerkzaamheden.
- b Het walpersoneel valt ook onder deze overeenkomst, voor zover de artikelen van toepassing zijn, m.u.v. specifieke bemanningartikelen.
- c Bij twijfel over de toepassing zullen de CAO-partijen nader in overleg met elkaar treden.

Paraaf werkgever:



1

Paraaf werknemersorganisatie:



3a Dienstverband

- a Arbeidscontracten kunnen voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd, dit overeenkomstig de Wet Flexibiliteit en Zekerheid van 01-01-1999 worden afgesloten.
- b Er zullen geen zogenaamde min-max contracten worden afgesloten (arbeidscontracten waar arbeid op afroep met een gegarandeerd minimum aantal, dan wel een maximum aantal uren per week/maand is geregeld).

3b Pensioen en uitfredingsregelingen

URS Nederland is aangesloten bij het Pensioenfonds Rijn en Binnenvaart en volgt de regelingen.

4 Sociaal statuut

- a Integratie buitenlandse werknemers
De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
 - dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
 - deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.
- b Gelijke kansen voor mannen en vrouwen
Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen CAO-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken. De werknemer kan conform het ter zake in deze CAO bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind, waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.
- c Gehandicapten
Werkgever ziet het tot zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelneming aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving. De werkgever zal in overleg met de vakorganisatie en personeelsvertegenwoordiging (PVT) bovenstaande doelstelling nader preciseren naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.
- d Alcohol en drugsbeleid
De ISM-verbodsregels en de in het bedrijf uitgewerkte regels in verband met het alcohol- en drugsgebruik dienen strikt nageleefd te worden.

5 Prijscompensatie en initiele loonstijging

De automatische prijscompensatie zal (conform CPI afgeleid) per 1 januari van elk kalenderjaar automatisch worden uitbetaald.

Er is een initiele loonstijging met ingang van 1-1-2014 en per 1-1-2015 van EURO 22,50 bruto overeengekomen.

6 Vakantie

- a Het aantal vakantiedagen bedraagt 25 dagen. Deze dagen zijn volledig ingeroosterd in het werkrooster.
- b Aan werknemers worden de volgende extra verlofuren toegekend op basis van duur van het dienstverband en op basis van leeftijd:

<u>duur dienstverband in jaren:</u>	<u>extra verlofuren:</u>
10	7
20	14
30	21

<u>leeftijd in jaren:</u>	<u>extra verlofuren:</u>
45 t/m 49	14
50 t/m 54	21
55 t/m 59	35
60	49
61	63
62	77
63	84
64	91
65	98
66	112

De toekenning van extra verlof in het jaar dat een medewerker 67 jaar wordt zal naar rato geschieden.

Deze uren zijn, behalve de feestdagen, in nader overleg tussen werkgever en werknemers, opneembaar. Het opnemen zal geschieden in hele dagen tussen 16.00 uur en 16.00 uur.

Het aantal extra verlofuren op grond van het dienstverband en op grond van de leeftijd wordt opgeteld (=cumulatief). Deze extra uren worden per 1 januari toegekend in het jaar dat de leeftijd c.q. de duur van het dienstverband wordt bereikt. Deze uren worden toegewezen door de afdeling personeelszaken.

- c Men heeft 14 uur nodig om een werkdag van 24 uur te compenseren.

In afwijking van hetgeen wettelijk bepaald zal de verjaringstermijn voor alle verlofdagen (voor zover niet in strijd met Artikel 6a Vakantie, zoals vastgelegd in de cao) 5 jaar blijven met in achtneming van hetgeen de Hoge raad in 1988 heeft bepaald: de oudste dagen worden geacht het eerste te worden opgenomen.

7 Kort verzuim

- a Bij buitengewoon verlof gaan de vrije uren in aan het eind van een blok.
- b Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voor zover dit verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, extra verlof toegekend, teneinde de werknemer in de gelegenheid te stellen, de genoemde gebeurtenis bij te wonen.
- c De werknemer krijgt de volgende uren aaneengesloten vrijaf:
- | | |
|--|--------|
| - ondertrouw werknemer | 21 uur |
| - huwelijk ouders, kinderen, grootouders, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters, schoonouders | 21 uur |
| - 25-, 40-jarig huwelijk van de werknemer | 21 uur |
| - 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van ouders, schoonouders | 21 uur |

- verhuizing van de werknemer 21 uur
- overlijden grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen 21 uur
- bevalling echtgenote 21 uur
- huwelijk werknemer 42 uur
- overlijden ouders, kinderen, schoonouders, incl. begrafenis 63 uur
- overlijden echtgenote, inwonende kinderen 84 uur
- afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend. De benodigde tijd diploma, indien dit in belang van het bedrijf is
- bij doop en communie kinderen 21 uur

- d De werknemer stelt de werkgever tijdig in kennis van te voorziene gebeurtenissen.
- e De beloning tijdens het kort verzuim is gelijk aan de beloning indien men daadwerkelijk had gewerkt.
- f Voor samenlevingsvormen, die als gelijkstaand aan het huwelijk worden beschouwd, is dit artikel overeenkomstig van toepassing. Voorwaarde hierbij is, dat bedoelde vorm bij de werkgever bekend moet zijn.
- g. Men heeft 14 uur nodig om een werkdag van 24 uur te compenseren.

8 Loondoorbetaling bij ziekte/Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Gebruikte afkortingen en begrippen

- WVP** : Wet verbetering Poortwachter
- WIA** : Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
- WAO** : Wet op de Arbeidsongeschiktheid
- WGA** : Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
- IVA** : Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
- STAR** : Stichting van de Arbeid

URS BV verplicht zich om zich in te spannen om de ziekte of arbeidsongeschikte medewerker te reïntegreren. In eerste instantie richt deze inspanning zich op interne herplaatsing. Daar waar daar geen mogelijkheden zijn, zal URS BV trachten de medewerker extern te reïntegreren.

Van de medewerker wordt verwacht dat hij zich zal inspannen om zijn herstel te bespoedigen en zijn reïntegratie te laten slagen. Ter bepaling van de op de medewerker rustende verplichtingen, gelden de verplichtingen zoals vermeld in de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

De werkgever zal de de werknemersbijdrage van de WGA-premie niet verhalen op het loon van de werknemer.

Loonbetaling bij ziekte.

Wettelijk is vastgesteld dat de werkgever verplicht is om de medewerker bij ziekte gedurende 104 weken 70% te betalen.

In de STAR is afgesproken dat de aanvulling gemaximeerd wordt tot 170% over twee jaar.

De URS BV- medewerker zal recht hebben op 180% loonbetaling over de eerste twee ziektejaren volgens onderstaande percentages:

- 1^e halfjaar 100%
- 2^e halfjaar 95%

- 3^e halfjaar 85%
- 4^e halfjaar 80%
- (Totaal = 180%)

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

Deze WIA vervangt sinds 29 december 2005 de WAO. De wet kent twee onderdelen, te weten de WGA en de IVA.

De mate van arbeidsongeschiktheid bepaalt onder welk onderdeel een arbeidsongeschikte medewerker komt te vallen.

De bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid gebeurt in principe aan het einde van het tweede ziektejaar.

Onderstaande regeling geldt alléén voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden vanaf 1 januari 2004. Voor bestaande WAO'ers blijft de oude regeling van toepassing.

In het kader van de WIA is URS BV bereid om onder bepaalde voorwaarden aanvullende voorzieningen voor haar medewerkers te treffen.

De door URS BV in dit kader gegeven garanties gelden op basis van:

- ◊ de wetgeving die op 1 januari 2006 van toepassing is. Eventuele wijzigingen in wetgeving komen niet ten laste van URS BV. Daar waar dit nadelig voor medewerkers uitpakt, zullen partijen in nader overleg met elkaar treden.
- ◊ een pensioendatum op de richtleeftijd van de voor de medewerker geldende pensioenregeling.
- ◊ medewerking van medewerker aan zijn (in -of externe) re-integratie, gebaseerd op de WVP.

Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)

1) Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

In dit geval is de werknemer volgens de WIA niet arbeidsongeschikt, blijft hij in principe in dienst bij URS BV en heeft geen recht op een WGA-uitkering. Wanneer de medewerker in een functie wordt geplaatst, die een minder pakket aan arbeidsvoorwaarden kent, zullen de arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden bevroren op het voor medewerker geldende pakket op het moment van aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid. Dit tot het moment waarop het arbeidsvoorwaardenpakket behorend bij de nieuwe functie dit overstijgt.

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

2) WGA : arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%, meer dan 50% benutting restverdiencapaciteit.

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, ontvangt na 2 jaar ziekte eerst een loongerelateerde uitkering. De duur van deze uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden van de werknemer en bedraagt momenteel tussen de 6 maanden en 5 jaar. De hoogte van de loongerelateerde WGA- uitkering bedraagt 70% van het oude maximumdagloon.

Na afloop van de loongerelateerde uitkering ontvangt de werknemer die 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit invult, een loonaanvulling. Deze loonaanvulling bedraagt 70% van het verschil tussen het oude maximum dagloon en het nieuwe loon. Hoe meer

de werknemer dus werkt, hoe hoger zijn totaalinkomen wordt. De werknemer heeft bij ongewijzigde omstandigheden tot zijn 65^e recht op de loonaanvulling.

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

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

De werknemer die met zijn nieuwe werk minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit invult, ontvangt na de loongerelateerde uitkering ook een vervolguitkering. Hij krijgt dan (bovenop het eventuele verdiende loon) een uitkering waarbij niet meer direct rekening wordt gehouden met wat hij vroeger verdiende. De uitkering bedraagt dan 70% van het minimumloon vermenigvuldigd met het percentage arbeidsongeschiktheid. De werknemer heeft bij ongewijzigde omstandigheden tot zijn 65^e recht op de vervolguitkering.

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

- tot 5 jaar: 6 maanden
- 6-10 jaar: 1 jaar
- 10-15 jaar: 1,5 jaar
- 16-20 jaar: 2 jaar
- 20-25 jaar: 3 jaar
- 26-30 jaar: 4 jaar
- > 30 jaar: 5 jaar

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

4) IVA: arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% (loonverlies groter dan 80%)

De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is: ontvangt een IVA-uitkering. De hoogte hiervan bedraagt 75% van het maximum dagloon.

Bijzondere bepalingen:

- deelname aan de spaarloon -, of vakbondscontributieregeling heeft in geval van arbeidsongeschiktheid geen gevolgen ten aanzien van het hierboven bepaalde;
- het dienstverband met een arbeidsongeschikte medewerker waarvoor in- of extern geen mogelijkheden worden gevonden zal na twee jaar ziekte worden beëindigd, tenzij de werknemer arbeidsongeschikt is ten gevolge van een ongeval overkomen tijdens de uitoefening van zijn werk in dienst van de werkgever of tijdens woon-werkverkeer. Het dienstverband zal dan blijven voortbestaan.

Voor de vaststelling van het loon wordt uitgegaan van het loon dat de werknemer op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid zou hebben genoten indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden, eventuele loonsverhogingen worden hierbij meegerekend.

9a. Ziektekostenverzekering

Op 1 januari 2006 ging het nieuwe zorgstelsel van start. URS BV heeft een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten ten behoeve van haar werknemers waarbij het uitgangspunt is dat een werknemer en zijn/haar familie verzekerd worden

overeenkomstig het bestaande ziekenfondspakket op 31 december 2005 inclusief de aanvullende verzekering voor tandarts en fysiotherapeut.

De bijdrage in de ziektekostenverzekering bij deelname aan collectieve ziektekostenverzekering, via stichting BGZC, is per 1 januari 2015 verhoogd naar 2,25% van de totale loonsom van URS BV. Dit bedrag wordt verdeeld over het aantal deelnemers en per maand als bruto toeslag op de loonstrook verwerkt.

9b. ANW hiaat

Medewerkers kunnen zich aansluiten bij de collectieve ANW hiaat verzekering van Boskalis indien mogelijk kosten zijn voor rekening van de medewerker.

10 Collectieve ongevallenverzekering

Voor de werknemers wordt een collectieve ongevallenverzekering afgesloten met recht van uitkering bij overlijden, dan wel bij blijvende algehele invaliditeit van respectievelijk 2x of 3x het gegarandeerd bruto jaarinkomen. De uitkering vindt plaats overeenkomstig de polisvoorwaarden van het collectieve contract.

11 Werkgelegenheid en arbeidsplaatsenovereenkomst

- A Partijen zijn voor het varende personeel een nominatieve arbeidsplaatsenovereenkomst aangegaan. Deze overeenkomst houdt in, dat het aantal varende werknemers in de functies van kapitein, machinist, stuurman en matroos samen minimaal 33 is. De werkgever zal overgaan tot het aannemen van werknemers, indien het aantal werknemers minder dan 33 wordt of dreigt te worden.
- B De werkgever garandeert de werkgelegenheid voor de looptijd van de cao, behalve in geval van disfunctioneren, voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2014 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben.

In geval er toch sprake is van boventalligheid zal op dat moment overleg plaatsvinden met vakbonden over aanpak, consequenties en een sociaal plan.
- C Halfjaarlijks zullen aan de FNV Bondgenoten gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt met betrekking tot: - het personeelsbestand, naar aantal en functie
- het totaal aan overuren.
- D Indien een der partijen de wens te kennen geeft tot een nader gesprek over de gepresenteerde cijfers, verplicht de andere partij zich aan dit gesprek deel te nemen.
- E Een grote mate van overwerk kan aanleiding zijn tot het bijstellen van de arbeidsplaatsenovereenkomst.
- F Werkgever zal tijdig relevante informatie verstrekken met betrekking tot voorgenomen beslissingen, waarvan belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht, evenals bij voorgenomen fusies, reorganisaties, inkrimping, verkoop of sluiting van de onderneming waarbij beëindiging van het dienstverband het gevolg is.
- G Werkgever zal de Personeelsvertegenwoordiging van de vakorganisatie in de gelegenheid stellen hierover advies uit te brengen.
- H Vacaturemeldingen zullen in eerste instantie binnen de onderneming/het concern zelf plaatsvinden en daarna bij het UWV.

12 Arbeidstijd en rooster

- a Per werkdag van 24 uren zullen er 11 uren rust gegeven worden, waarvan 8 aaneengesloten uren als rustblok ingeroosterd worden. Aangezien wij het afloosuur op 16.00 uur willen plaatsen, op dinsdag, woensdag of donderdag, stellen wij voor rustblokken 00-08, 08-16 en 16-24 te gebruiken. De overige 3 rusturen zullen op aangeven van de werkleiding op een ander moment worden genoten. Indien tijdens deze rusturen dient te worden doorgewerkt wordt dit aangemerkt als overwerk met een toeslag van 141% per gewerkt uur.
- b Het rooster is gebaseerd op een gemiddelde arbeidsduur van 33,26 uur per week
- c Voor zover nodig stelt de werkgever tijdens aflostdagen tijdig vervoer beschikbaar van verzamelpunt (Terneuzen) naar de aflosplaats vice versa.
- d Roosterwijzigingen worden vastgesteld in overleg tussen werkgever, PVT en vakbond. Alle drie partijen moeten akkoord gaan met de wijziging alvorens deze kan ingaan.
- e IJsbestrijding. In overleg met het PVT zal een vaartijden-rooster opgezet worden. Dit rooster zal als bijlage toegevoegd worden aan de CAO.

13 Bemanningssterkte

De bemanning op sleepboten van URS BV zal bestaan uit 3 personen in de functie van respectievelijk kapitein, machinist en stuurman/matroos.

14 Uitvoeren van opdrachten

- a De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever gegeven opdrachten, niet in strijd met deze arbeidsvoorwaarden, uit te voeren.
- b Bij verschil van mening hierover is de werknemer niettemin verplicht de hem opgedragen orders uit te voeren, tenzij dit naar redelijkheid niet kan worden verlangd.
- c Alleen de werkgever of zijn gemachtigde kan deze opdrachten wijzigen of herroepen.
- d Te allen tijde bestaat de verplichting hulp aan in gevaar verkerende vaartuigen te verlenen.

15 Salaris

De salarissen gespecificeerd naar functie zijn opgenomen in bijlage 1.

- a Indien een matroos in aanmerking komt voor bevordering tot kapitein en hiervoor de vereiste diploma's heeft, dan zal tussen deze werknemer en werkgever een periode van ten hoogste 6 maanden overeengekomen worden, waarin de werknemer beoordeeld en/of definitief bevorderd wordt.
- b Gedurende deze periode zal aan hem het loon van stuurman worden betaald.
- c Indien een matroos in aanmerking komt voor bevordering tot machinist en hiervoor de vereiste diploma's heeft, dan zal tussen deze werknemer en werkgever een periode van ten hoogste 6 maanden overeengekomen worden, waarin de werknemer beoordeeld en/of definitief bevorderd wordt.

- d Het vaargebied, waar betaling voor naar zee gaan begint, is voorbij Rotterdam/Oostende. De juiste coördinaten hiervan worden weergegeven in bijlage 3.
- e Jubilea: Bij een 25-jarig dienstjubileum en bij pensionering wordt er een half maandsalaris (=basisloon+toeslag) (bruto=netto) uitbetaald.
- f Bij degradatie zal behoud van het loon in de vorige functie gedurende het aantal maanden overeenkomend met het aantal jaren dienst in die functie. Aansluitend zal terugstelling in het loon van de uitgeoefende functie volgen.

16 Vakantietoeslag

- a De werknemer, die op 1 mei een geheel jaar in dienst is bij de werkgever, ontvangt 8,4% vakantietoeslag over 12x het basismaandsalaris plus de toeslag van 41% (De vakantietoeslag wordt in mei betaald).
- b De werknemer, die op 1 mei korter dan 1 jaar in dienst is bij de werkgever, ontvangt een vakantietoeslag naar evenredigheid van het dienstverband.

17 Overwerk

- a Bij arbeid buiten het rooster wordt overwerk gerekend.
- b
 - Overuren worden gewaardeerd op 141% van het basisuurloon.
 - Bij compensatie van overuren in vrije tijd zou dat impliceren dat voor elk gewerkt overuur 1 uur en 24,6 minuten (zijnde 24 minuten en 36 seconden) aan vrije tijd wordt verstrekt. Dit houdt in dat 5 uur overwerk aan vrije tijd 5 uur, 120 minuten en 180 seconden, zijnde 7 uur en 3 minuten, oplevert. Voor een hele vrije dag van 14 uur dienen er dus 9 uren en 56 minuten van het saldo te worden afgeschreven.
- c Overuren tijdens rustblokken worden uitbetaald, zodra bij het uitwisselen van rust het eerste half uur van het betreffende rustblok wordt overschreden. Dit eerste half uur wordt gecompenseerd door de 6%-regeling (zie blad 1, artikel 1 punt 1b).

18 Pomp- en bergingswerk

Deze regeling is opgenomen in de bijlage 2 van deze CAO.

Voor het Vakbonds Afdelingsbestuur van de vakorganisatie zal een registratie plaatsvinden van de verrichte pomp- en bergingswerk.

19 Opleidingen

- a Kosten voor het volgen van een opleiding om diploma's te behalen kunnen worden vergoed, met dien verstande dat gedurende de opleiding 50% van genoemde kosten wordt vergoed en na het behalen van het diploma de resterende 50%.
- b Het beschikbaar stellen van tijd zal zodanig begrensd worden, dat de bedrijfsvoering niet in gevaar komt.

20 Bijzondere vergoedingen

Voor de volgende werkzaamheden worden vergoedingen verstrekt:

- zeereis in torn
- zeereis in vrije torn.

Ingeval van werkzaamheden buiten toren, kan geen aanspraak op het loon Havendienst bestaan. Tevens wordt er een vergoeding gegeven voor transportkosten.

De inkoop en levering van benodigdheden voor de maaltijden aan boord worden verstrekt door URS BV.

Voor de aanwezigheidstijd aan boord zal er per nacht aan boord een bruto-vergoeding van 9,27EUR met ingang van 1 januari 2014 worden toegekend. De vergoeding is per genoemde datum indexabel met de in artikel 5 genoemde prijscompensatie.

21 Kleding

De PBM (werkkleding) zal worden gestandaardiseerd en kleding zal worden verstrekt conform de voor de URS-groep geldende kledingregeling (dienstnota).

Er komt een kledingbudget van EURO 75,00 per medewerker per jaar de kledinglijst zal samen met de PVT afgesproken worden. Uitgangspunt is dat het pakket aanvullend is op de werkkleding.

22 Eindejaarspremie

Medewerker heeft, indien hij voldoet aan onderbeschreven voorwaarden, heeft per 1 januari 2014 recht op een eindejaarspremie van 1.400 EUR bruto en vanaf 1 januari 2016 op 1.700 EUR bruto.

Zij die minder dan een jaar in dienst zijn ontvangen een pro rata eindejaarspremie (minimum 6 maanden in dienst). De betaling van de eindejaarspremie zal in december gebeuren. Langdurige ziekte (langer dan 1 jaar is niet meer gelijkgesteld).

REGELINGEN MET DE VAKBOND

23 Bijdrage scholing en vorming

De werkgever is gehouden een bedrag per jaar per werknemer aan de vakorganisatie uit te betalen ten behoeve van het werk voor scholing en vorming. Dit bedrag is 27,56 EUR per jaar.

24 Vakbondsfaciliteiten en fiscale regeling van de vakbondsbijdragen

De leden van de Personeelsvertegenwoordiging zullen zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de vergaderingen van de PVT en ledenvergaderingen bij te wonen. Elk PVT-lid kan daarbij aanspraak maken op zo nodig 4x per jaar van het werk vrijgesteld te worden om genoemde vergaderingen bij te wonen.

Leden van de vakbond krijgen de mogelijkheid gebruik te maken van de fiscale vrijstelling van de contributie. De vakbond(en) zullen jaarlijks medio november de nodige lijsten aan de werkgever bezorgen.

25 Geschillen

- a Alle geschillen, welke tussen werkgever en werknemer, aangaande de uitleg, toepassing en uitvoering van deze CAO ontstaan, worden voorgelegd aan een commissie, die zal bestaan uit een lid, te benoemen door de werkgever en een lid, te benoemen door de vakorganisatie.
- b De 2 commissieleden kiezen tezamen een voorzitter.
- c De commissieleden doen uitspraak als goede lieden naar billijkheid.
- d Hun uitspraak is niet vatbaar voor verzet of hogere voorziening.

- e Een half jaar na datum waarop een partij een geschil aanhangig heeft gemaakt, hebben partijen het recht dit geschil bij de kantonrechter aanhangig te maken.

26 Arbeidsuur

De arbeidsuur op jaarbasis, uitgezonderd de 25 dagen vakantie, werd vanaf 1 januari 2003 op 1568 uur teruggebracht wat een gemiddelde van 33,26 uren per week bedraagt.

Het saldo van het kalenderjaar (boven de 1.568 uur) wordt betaald aan 100 %.

De arbeid wordt op basis van 4 weken over een periode van 13 weken georganiseerd met dien verstande dat gedurende 7 kalenderdagen aan boord wordt verbleven (prestatiedagen) en een rustperiode aansluitend van 14 of 21 kalenderdagen is voorzien.

De prestatiedagen worden betaald aan 14 uur per dag.

Er wordt 11 uur per dag rust voorzien waarvan een aaneengesloten rustperiode (aan boord) van 8 uur wordt gewaarborgd op een veilige ligplaats.

Voor arbeid gepresteerd op het 15^{de} en 16^{de} uur wordt overuren aan 141% betaald.

Gepresteerde uren in het gegarandeerde rustblok worden eveneens terug als rust gegeven, bij voorkeur aansluitend aan het onderbroken rustblok en ten laatste aansluitend voor het volgende rustblok. Indien de inhaalrust echter niet zou kunnen gegeven worden, zal deze extra vergoed worden aan 100 % van het uurloon. Deze regel is uitzonderlijk en zal na overleg met de werkleider en mits akkoord van de kapitein van de sleepboot toegepast worden. Wanneer het rustblok wordt onderbroken voordat de helft van het rustblok voorbij is dan wordt geacht geen rust te hebben genoten en gaan overuren in op het moment dat het rustblok aanving.

27 Reiskosten

Reiskosten zullen vergoed worden op basis van de maximale toegelaten fiscale norm. Per verplaatsing (heen/ terug) thans 0,19 Eurocent per KM. De tunnelvergoeding is hierbij inbegrepen.

28 Looptijd

- a Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2014.
- b Deze overeenkomst geldt tot en met 31 december 2016.
- c Wijzigingen/opzegging kunnen/kan slechts geschieden indien een der partijen dit schriftelijk te kennen geeft aan de andere partij, waarvoor een termijn van 1 maand in acht moet worden genomen.
- d Wanneer er geen voorstel tot wijziging/opzegging van deze overeenkomst wordt gedaan, dan wordt deze geacht ongewijzigd te zijn verlengd.

29 Overige afspraken

Reparatie WW: Partijen komen overeen dat zodra de contouren betreffende private aanvullende verzekeringen op cao-niveau meer duidelijkheid geven, partijen hierover nadere afspraken maken.

De verhoging van de AOW gerechtigde leeftijd leidt ertoe dat werknemers langer zullen moeten doorwerken. Het inkomen na pensionering bestaat immers uit de AOW uitkering en

het aanvullende pensioen. Nu de AOW uitkering naar een later tijdstip wordt verschoven zal het pensioen alleen niet toereikend zijn om medewerkers in staat te stellen toch bij het bereiken van de 65^e verjaardag uit te treden.

De overheidsmaatregelen die worden aangekondigd om de effecten van de verhoging van de AOW gerechtigde leeftijd te matigen zijn nog onduidelijk en hebben in het best geval een slechts een zeer beperkte uitwerking voor een beperkte groep mensen. Ook worden deze tijdelijke maatregelen veelal gericht op lage inkomens, en wordt er een vermogenstoets gehanteerd.

De eerder aangekondigde introductie van een vitaliteitregeling, ter vervanging van de feitelijk in 2012 opgeheven Levensloopregeling, is met de komst van het huidige kabinet al afgeschaft.

CAO partijen zijn van mening dat het werken op een havensleepboot in wisselende diensten kan worden aangemerkt als intensief en belastend. Zij willen dan ook zoeken naar mogelijkheden om medewerkers op een verantwoorde wijze in staat te stellen om door te werken tot aan het moment van uittreden.

DATUM: 20 oktober 2015

URS Nederland BV

FNV Bondgenoten

P. Vierstraete
Managing Director

C. Bos
Bestuurder

M. Weug
Manager HR

BIJLAGE 1 - SALARISSEN

Cao-lonen

Per
01/01/2015

Functie	Basisloon	Onregelmatigheid
Kapitein	€ 2.936,83	€ 1.204,10
Machinist/ WTK	€ 2.886,10	€ 1.183,30
Stuurman/Matroos	€ 2.502,30	€ 1.025,94
Matroos	€ 2.443,16	€ 1.001,70

Bijzondere vergoeding/fiscale bijtelling:

Vergoeding van transportkosten

Volgens de wettelijke norm

Fiscale loonbijtelling i.v.m. voeding aan boord

Volgens de wettelijke norm

Zeereizen

In vrije torn

Kapitein	282,58
Stuurman	271,09
Machinist	278,65
Matroos	239,26

In torn

Kapitein	147,26
Stuurman	135,55
Machinist	143,29
Matroos	107,66

BIJLAGE 2 – VERDELING BERGINGSGELDEN

Na ontvangst van het hulploon wordt het nettobedrag verkregen na aftrek van alle bewijsbare kosten.

Het bedrag "jobgelden" wordt onder de vloot als volgt verdeeld:

- kapitein 5 delen
- stuurman 3 delen
- matroos 3 delen
- machinist 4 delen
- bootsman 3 delen

Elk tij (eb/vloed) is te beschouwen als een poging.
Diverse pogingen per tij zijn gelijk aan 1 poging.

Bemanning die daadwerkelijk aan de berging hebben deelgenomen krijgen:

Volledig deel

Bij brand blussen worden de delen verdubbeld voor de bemanningsleden die aan het blussen van de brand hebben deel genomen (delen maal 2)

Standby

1/3 deel van het volledige deel

Underway

4,96 EUR ,-- per deel

Dokken – opslepen

4,96 EUR,/ 12,39 EUR per deel (afhankelijk van de grootte van de berging)

Aan boord brengen van bemanning, expert, materiaal, enz

4,96 EUR per deel

Bijlage 3 Kaart begrenzing vaargebied

