

Stichting de Maasveren Lith
FNV Bondgenoten



Collectieve
Arbeidsovereenkomst

1 juli 2017 – 31 december 2021

INHOUD**BLADZIJDE**

ARTIKEL 1	WERKINGSSFEER	2
ARTIKEL 2	WERKNEMER EN WERKGEVERS- VERPLICHTINGEN	2
ARTIKEL 3	ARBEIDSTIJD	6
ARTIKEL 4	OVERWERK EN OVERWERKVERGOEDING	7
ARTIKEL 5	LONEN EN TOESLAGEN	9
ARTIKEL 6	VERGOEDINGEN	10
ARTIKEL 7	VAKANTIE- EN EINDEJAARSTOESLAG	11
ARTIKEL 8	VAKANTIE	13
ARTIKEL 9	GEOORLOOFD VERZUIM MET BEHOUD VAN LOON	15
ARTIKEL 10	ZIEKTE EN ONGEVAL	17
ARTIKEL 11	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	18
ARTIKEL 12	PENSIOENREGELING	21
ARTIKEL 13	LEVENSLLOOPREGELING	22
ARTIKEL 14	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	22
ARTIKEL 15	REISKOSTENREGELING WOON- WERKVERKEER	23
ARTIKEL 16	OVERIGE REISKOSTEN- VERGOEDINGEN	24
ARTIKEL 17	KINDEROPVANG	25
ARTIKEL 18	PERIODIEK GENEESKUNDIG ONDERZOEK	25
ARTIKEL 19	NEVENFUNCTIES	26
ARTIKEL 20	OPENBREEKCLAUSULE	26
ARTIKEL 21	WERKGELEGENHEID	27
ARTIKEL 22	INTENTIEVERKLARINGEN	27
BIJLAGE 1	LOONSCHALEN PER 1-1- 2018	29
BIJLAGE 2	Overige afspraken	30

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor de periode van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2021

De ondergetekenden:

- A. Stichting De Maasveren, gevestigd te Lith, als partij ter ener zijde
en
B. F.N.V., statutair gevestigd en kantoorhoudende te
Utrecht, als partij ter andere zijde,

verklaren met elkaar de navolgende Collectieve
Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten:

ARTIKEL 1

WERKINGSSFEER

1.1

De bepalingen van deze overeenkomst zijn van toepassing op alle werknemers die bij Stichting de Maasveren een dienstverband hebben.

1.2

Behoudens artikel 4 en artikel 15 zijn deze ook van toepassing voor oproepmedewerkers.

ARTIKEL 2

WERKGEVER EN WERKNEMERS VERPLICHTINGEN

2.1

Verplichtingen van de werkgever

De werkgever is verplicht bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een afschrift van deze CAO en de aanvullende

voorwaarden aan de werknemer ter hand te stellen. Wijzigingen van de voorwaarden worden onverwijld en duidelijk ter kennis gebracht aan de werknemers en op eerste verzoek schriftelijk aan hen ter hand gesteld.

De werkgever is verplicht het overeengekomen loon, onder aftrek van wettelijke en overeengekomen inhoudingen, tijdig doch in elk geval op de 25ste dag van de maand aan de werknemer uit te betalen, c.q. over te maken op de door de werknemer aangewezen bankrekening.

De werkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een specificatie te verstrekken gelijktijdig met de uitbetaling van dit loon.

Voor het overige zal de werkgever zich als een goed werkgever gedragen.

2.2

Algemene verplichtingen van de werknemer

De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven. Hij wordt geacht zich volledig voor zijn werk in te zetten en de overeengekomen arbeid goed en nauwgezet te verrichten.

De werknemer is gehouden ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten voor zover die kan worden beschouwd als in de onderneming voor hem gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdend.

De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze CAO en de aanvullende voorwaarden van toepassing worden verklaard.

Voor de werknemer is een aantal gedragsregels van toepassing, die in de huisregels zijn uitgewerkt.

2.3

De werkgever sluit met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst bevat bepalingen omtrent:

- a) de datum van indiensttreding
- b) de aard en de duur van het dienstverband
- c) de functie
- d) het al dan niet van toepassing zijn van een proeftijd
- e) de hoogte van het bruto maandsalaris bij indiensttreding en van eventuele andere beloningen
- f) eventuele onkostenvergoedingen
- g) arbeidsduur, werktijden, vakantiedagen etc., voorzover afwijkend van deze CAO
- h) het al dan niet van toepassing zijn van de Pensioenregeling, ANW- en WGA hiaatverzekering en de WIA
- i) of de werknemer voor vergoeding van overwerk in aanmerking komt
- j) eventuele aanvullingen op deze CAO

Tevens wordt in die individuele arbeidsovereenkomst verwezen naar aanvullende voorwaarden (hierna ook te noemen Voorwaarden), die derhalve mede op het dienstverband van toepassing zijn. De voorwaarden worden bij de ondertekening van de individuele arbeidsovereenkomst aan de werknemer aangeboden.

Medische keuring

De werkgever zal, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake (Wet op de Medische Keuringen - 2017), alleen in het geval de aard van de functie bijzondere eisen aan de medische geschiktheid van de werknemers stelt, werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts verbonden aan een bedrijfsgeneeskundige dienst.

Getuigschrift

Bij beëindiging van het dienstverband zal door de werkgever op verzoek van de werknemer een getuigschrift worden afgegeven, waarin vermeld staat hoelang de dienstbetrekking heeft geduurd en welke werkzaamheden de werknemer heeft verricht.

Indien de werknemer dit wenst, wordt in het getuigschrift tevens vermeld de wijze waarop hij zijn arbeid heeft verricht en de reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Beëindiging en opzegtermijn

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst voor een werknemer een einde:

- a) door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 7:672 lid 2 BW van tenminste één maand;
- b) door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in 7:672 lid 3 BW van één maand.
- c) op de dag dat de voor werknemer geldende AOW gerechtigde leeftijd danwel de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt. Indien deze twee data niet gelijk zijn, eindigt het dienstverband van rechtswege op de ingangsdatum van de regeling die het meest in de toekomst ligt. Dit laat onverlet de keuze van werknemer om eerder van de regeling gebruik te maken.

De opzegging zoals bedoeld onder a) en b) dient zodanig te geschieden dat het einde voor de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

Bij het aangaan van een dienstbetrekking, langer dan zes maanden, maar korter dan twee jaar wordt wederzijds een proeftijd aangegaan van een maand. Bij het aangaan van een dienstverband voor twee jaar of langer wordt een wederzijdse proeftijd overeengekomen van twee maanden.

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt die dienstbetrekking aangegaan:

- hetzij voor onbepaalde tijd
- hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard bij ziekte, ongeval enz.

– hetzij voor de tijdsduur van een half jaar of een heel jaar.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Transitievergoeding

Op de transitievergoeding bij ontslag zal er niet op de vergoeding worden gekort door de werkgever voor kosten in het kader van opleidingen, scholing en andere employability inspanningen.

ARTIKEL 3

ARBEIDSTIJD

3.1

De normale arbeidstijd, welke is vastgesteld in een dienstrooster, is op jaarbasis bepaald op gemiddeld 36 uren per week. Vanaf 1 juli 2008: 35 te varen uren per week en 1 uur voor de werkzaamheden ten behoeve van de administratieve afwikkeling van de veergelden (parttimers pro rata en oproepkrachten 12 minuten per dienst).

Het dienstrooster (eventueel zomer- en winterrooster) wordt in overleg met een afvaardiging van de bemanning der veerponten samengesteld.

3.1.1

Werkgever stelt aan de hand van een adequate urenregistratie het aantal plus-/minuren vast. Een eventueel minuren saldo, aan het einde van het kalenderjaar, vervalst.

3.2

Onderling ruilen van diensten in het dienstrooster is uitsluitend toegestaan na voorafgaande toestemming van de werkgever.

3.3



Indien bij aflossing blijkt, dat wegens onvoorziene omstandigheden, de aflossende bemanning niet tijdig compleet is, is degene die dezelfde functie heeft als de ontbrekende werknemer van de opkomende bemanning, verplicht zijn dienst met maximaal 2 uren voort te zetten, tenzij de werkgever anders beslist.

De maximale dienstdag per dag mag nooit meer dan 9 aaneengesloten uren bedragen.

3.4

De behoefte van de werkgever aan inzet van de werknemer is het grootst in het hoogseizoen dat loopt van 15 juni tot 15 september van enig jaar.

De werknemer is verplicht aan een oproep gehoor te geven mits deze de werknemer tenminste 4 dagen van tevoren heeft bereikt.

In geval van calamiteiten wordt van de werknemer verwacht, aan een oproep gehoor te geven ook als hiervoor niet de vereiste 4 dagen in acht kunnen worden genomen.

3.5

Onder reservediensten worden verstaan, diensten welke bij ziekte, vakantie of andere bedrijfswerkzaamheden door werknemer moeten worden ingevuld tot maximaal 9 uur per dag.

Bij de verrekening van de vermelde arbeidstijd, worden de volgens dienstrooster vermelde reservediensten uitsluitend in de berekening meegenomen, indien daadwerkelijk dienst wordt verricht.

ARTIKEL 4

OVERWERK EN OVERWERKVERGOEDING

4.1

Als overwerk wordt beschouwd, alle gewerkte uren boven de volgens het rooster vastgestelde diensttijd, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 36 uur, met inachtneming van artikel 3 lid 1.

4.1.1

Het bepaalde in artikel 4.1 is onverkort van kracht voor werknemers in parttime of flexibel dienstverband.

4.2

Overuren kunnen uitsluitend worden verlangd, om in geval van ziekte, vakantie, kort verzuim etc. het noodzakelijk werk uit te voeren.

4.3

Onder bepaling van de voorgaande artikelen kan een werkweek variëren tot maximaal 45 uur.

4.4

Voor vaststelling van het aantal te vergoeden overuren, wordt de werkweek geacht aan te vangen op de eerste dag van het dienstrooster van betreffende werkweek.

4.5

Aan de hand van de urenregistratie stelt werkgever na afloop van elke roosterperiode het aantal plus-(overuren) c.q. minuren vast.

Ingeval het saldo plusuren aangeeft volgt er een uitbetaling van plusuren volgens de volgende formule:

saldo plusuren minus 10 "bufferuren" +25% toeslag. De uitbetaling vindt plaats in de maand daar op volgend.

4.6

Het is niet toegestaan om meer dan 3 opeenvolgende weekends arbeid te verrichten, met dien verstande, dat in het totaal op niet meer dan 5 vrije weekends dienst kan worden verlangd.

4.7

Werknemers komen in aanmerking voor compensatie-uren, als men in eigen tijd:

- a. het periodiek geneeskundig onderzoek bij de Arbodienst ondergaat (2 uur)
- b. de voorraadopname van de veerkaartjes ten kantore van werkgever laat verrichten (2 uur)
- c. deelneemt aan werkbijeenkomsten (hiervoor geldt de feitelijk bestede tijd minus de pauze en eventueel vervallen eigen diensturen)
- d. deelneemt aan werkgroepbijeenkomsten (hiervoor geldt de feitelijk bestede tijd minus de pauze en eventueel vervallen eigen diensturen)
- e. deelneemt aan een passessie voor werkkleding (1 uur)

De compensatie-uren worden in beginsel toegevoegd aan het saldo der vakantie-uren.

ARTIKEL 5

LONEN EN TOESLAGEN

5.1

De stichting kent de onderstaande functies welke zijn ingeschaald als volgt:

Nr.	Functie	Schaal
1	Verkeersteller	1
2	Kaartverkoper	2
3	Veerman Basis	3
4	Veerman Allround	4
5	Voorman veerpont	5
6	Technisch Medewerker	7
7	Administratief medewerkster	4
8	Fin. Adm. Medewerkster	6

5.2

De loonschalen zoals die gelden vanaf laatste datum van wijziging zijn als separate bijlage bijgevoegd.

Gedurende de looptijd van deze cao worden de loonschalen als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2018 met 2,5%, onverlet de APC
- per 1 januari 2019 met 2,5%, onverlet de APC
- per 1 januari 2020 met 1,5%, onverlet de APC
- per 1 januari 2021 met 1,0%, onverlet de APC

Na goedkeuring van het onderhandelingsresultaat ontvangt werknemer bij de eerst volgende loonbetaling een eenmalige uitkering van € 660.

5.3a (tot 1 januari 2019)

In deze CAO is de prijscompensatie (APC) van kracht, Tweemaal per jaar (op 1 januari en 1 juli) wordt het loon aangepast op basis van het prijsindexcijfer huishoudens afgeleid (referentieperiode respectievelijk april/oktober en oktober/april), met dien verstande, dat dit geen daling van het nominale loon tot gevolg kan hebben.

5.3b (miv 1 januari 2019)

1. In deze CAO is de prijscompensatie (APC) van kracht. Op 1 januari wordt het loon aangepast op basis van het prijsindexcijfer huishoudens afgeleid (referentieperiode oktober/oktober), met dien verstande, dat dit geen daling van het nominale loon tot gevolg kan hebben.

2. In afwijking van lid 1 is de referentie periode voor de prijscompensatie op 1 januari 2019 april/oktober 2018 in verband met de overgang van het half jaar naar het jaar systeem.

5.4

Het basisloon van de in artikel 5.1 vernoemde functies 3,4 en 5 wordt met 12% verhoogd als toeslag voor:

5.4.1

het dienst doen op Christelijke- en nationale feestdagen;

5.4.2

het verrichten van onregelmatige diensten;

ARTIKEL 6

VERGOEDINGEN

6.1

Volgens een door werkgever vastgesteld plan wordt aan de medewerkers bedrijfskleding beschikbaar gesteld.

Werknemer draagt zelf zorg voor een adequaat onderhoud van de bedrijfskleding. Hiervoor verstrekt werkgever jaarlijks een vergoeding van € 50,- netto aan de werknemer.

6.2

Aan de werknemers in de proeftijd en werknemers die incidenteel op oproepbasis werken wordt geen bedrijfskleding ter beschikking gesteld. Hiervoor zal voor het onderhoud van de eigen kleding een bedrag van € 0,45 per gewerkte dag vergoed worden. Dit bedrag zal jaarlijks in juni en december uitbetaald worden.

6.3

De kosten verbonden aan het behalen van de wettelijk voorgeschreven diploma's, getuigschriften of certificaten worden door werkgever vergoed. De werknemer dient voor aanvang van de studie of cursus toestemming te krijgen tot het volgen er van.

De studiekosten worden vergoed onder de voorwaarde dat, indien de werknemer binnen 3 jaar na het voltooien van de studie op eigen verzoek uit dienst treedt hij/zij deze vergoeding moet terugbetalen. Met dien verstande, dat per volledig gewerkt jaar, te rekenen vanaf het moment van het voltooien van de studie, 1/3 deel van deze schuld wordt kwijtgescholden.

6.4

Werknemer die, ten behoeve van de administratieve afwikkeling van de veergelden, geld afstort bij de bank ontvangt een vergoeding van

€50,00 bruto per maand (€12,50 bruto voor het wekelijks storten conform de werkinstructie artikel 30).

ARTIKEL 7

VAKANTIE- EN EINDEJAARSTOESLAG

7.1

Aan de werknemer, die op 1 mei van enig jaar tenminste een vol jaar in dienst is, wordt in de maand mei 8% vakantietoeslag verstrekt. De vakantietoeslag wordt berekend over het werkelijk genoten loon in de periode van de maand mei van het voorgaande jaar tot de maand mei van het lopende jaar.

7.2

Aan de werknemer, die korter dan een jaar in dienst is, wordt naar rato een vakantietoeslag verstrekt over het gewerkte deel van het afgelopen periode zoals onder 7.1 is omschreven.

7.3

De vakantietoeslag zal worden betaald gelijktijdig met de loonbetaling van de maand mei van betreffend jaar.

7.4

Aan de werknemer, die op 1 november van betreffend jaar tenminste een vol jaar in dienst is, wordt in de maand november een eindejaarsuitkering verstrekt.

7.4.1

De eindejaarsuitkering bedraagt 0,4 basismaandloon.

7.5

Aan de werknemer, die op 1 november korter dan 1 jaar in dienst is, wordt de eindejaarsuitkering verstrekt naar rato van de duur van het dienstverband, voorafgaande aan 1 november.

7.6

Bij beëindiging van het dienstverband, wordt vakantietoeslag verstrekt, voor zover de toeslag nog niet genoten is over de gewerkte periode in betreffend jaar.

7.7

Bij beëindiging van het dienstverband, zal conform het daartoe wettelijk bepaalde verrekening plaatsvinden van verlofuren en overuren.

ARTIKEL 8**VAKANTIE****8.1**

Bij een 36-urige werkweek bedraagt de gemiddelde duur van een vakantie-/snipperdag 7,2 uur;

8.1.1

Aan de werknemer in fulltime dienstverband wordt op jaarbasis het volgend aantal vakantie-/snipperdagen toegekend:

Leeftijd	Aantal vakantie-/snipperdagen
Tot 35 jaar	25 dagen
vanaf 35 jaar	26 dagen
vanaf 40 jaar	27 dagen
vanaf 45 jaar	28 dagen
vanaf 50 jaar	29 dagen
vanaf 55 jaar	30 dagen
vanaf 60 jaar	31 dagen
vanaf 62 jaar	32 dagen
vanaf 63 jaar	32 dagen
vanaf 64 jaar	33 dagen
vanaf 65 jaar	34 dagen
vanaf 66 jaar	35 dagen

De extra leeftijdstoelage der vakantie-/snipperdagen gaat in in het jaar waarin men betreffende leeftijd bereikt.

8.2

Met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 8.5, 8.6 en 8.7 kan de werknemer per kalenderjaar maximaal 10 vakantie/snipperdagen opnemen op weekenddagen, Christelijke- danwel Nationale feestdagen

8.3

Aan de werknemer die op 1 januari van enig jaar korter dan 1 jaar in dienst is, wordt naar rato het aantal vakantie-uren toegerekend.

8.4

Indien op grond van de duur van het dienstverband nog geen recht op vakantie bestaat, kan werknemer voor eigen rekening twee kalenderweken vakantie opnemen.

8.5

Indien de mogelijkheid daartoe bestaat, kan een werknemer aaneensluitend drie kalenderweken vakantie opnemen. Van het aantal vakantiedagen dat een werknemer toekomt, dienen tenminste twee kalenderweken aaneensluitend verleend te worden.

De aaneengesloten kalenderweken vakantie bevatten in beginsel maximaal 3 weekends.

Indien het aantal vakantiedagen waarop men recht heeft, minder dan twee kalenderweken en meer dan een kalenderweek bedraagt, dient tenminste een kalenderweek aaneengesloten vakantie te worden gegeven en opgenomen.

8.6

Het aantal vakantiedagen, uitgaande boven de twee kalenderweken, kunnen als snipperdagen worden opgenomen.

In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen meerdere snipperdagen aaneengesloten worden opgenomen, met inachtneming van het daarover bepaalde in artikel 8.7.

8.7

Snipperdagen kunnen niet op weekenddagen en/of algemeen erkende Christelijke- of nationale feestdagen worden opgenomen tenzij dit tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen.

8.8

Vaststelling van snipperdagen geschiedt na overleg tussen werkgever en werknemer door de werkgever, doch -onvoorziene omstandigheden voorbehouden- uiterlijk een week vóór de aangevraagde snipperdagen.

8.9

Aangevraagde snipperdagen blijven als zodanig ook gelden, indien door onvoorziene omstandigheden de bedrijfsactiviteiten alsdan zijn gestaakt.

De snipperdagen zullen voor 20 december van het lopend jaar moeten worden opgenomen, tenzij anders tussen werkgever en werknemer is overeengekomen.

Snipperdagen opgebouwd tijdens het ziekteproces, kunnen, indien er wegens ziekte geen mogelijkheid bestaat om de snipperdagen op te nemen, mee overgenomen worden naar het daaropvolgende kalenderjaar.

De verrekening van de verlofuren gebeurt op basis van het aantal diensturen per aangevraagde dag.

ARTIKEL 9

GEOORLOOFD VERZUIM MET BEHOUD VAN LOON

In de hierna genoemde gevallen, zal aan werknemer het loon worden doorbetaald tot de daarbij vermelde maximum duur:

9.1

Bij ondertrouw van de werknemer **een dag** en bij het huwelijk van de werknemer **twee dagen**.

9.2

Bij huwelijk van de ouders, schoonouders, ouders van de partner, eigen- of pleegkinderen, kinderen van de partner, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, broers of zusters van partner, kleinkinderen of kleinkinderen van de partner van werknemer **een dag**.

9.3

Bij bevalling van de echtgenote of partner **twee dagen**.

9.4

Bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote of partner, een van de inwonende kinderen of pleegkinderen, inwonende kinderen van de

partner, van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 4 dagen.

9.5

Bij het overlijden van ouders, schoonouders, ouders van de partner, niet inwonende wettige kinderen of pleegkinderen een dag alsmede een dag bij de begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.

9.6

Bij begrafenis van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, broers of zusters van de partner, schoonzoons, schoondochters, schoonzoons of schoondochters van de partner, kleinkinderen en grootouders, kleinkinderen en grootouders van de partner een dag bij de begrafenis mits de plechtigheid wordt bijgewoond.

9.7

Bij 25-, 40-, 50- en 60 jarig huwelijksfeest van de werknemer of diens ouders, schoonouders, grootouders en ouders/grootouders van de partner een dag.

9.8

Voor de door de Overheid opgelegde verplichtingen zal aan werknemer naar billijkheid en behoefte vrij worden gegeven met behoud van loon of aanvulling tot het loon, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Deze bepaling is niet van toepassing, indien genoemde verplichting voortspuit uit een overtreding van de werknemer zelf of uit het niet, of niet geheel nakomen van door overheid opgelegde verplichtingen.

9.9

Bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, de daarvoor benodigde tijd. Zo mogelijk dient raadpleging van artsen niet te geschieden in de periode dat men dienst heeft volgens het rooster.

9.10

Bij ernstige ziekte van partner, gezinslid of huisgenoot, kan in overleg met de werkgever, extra betaald verlof worden gegeven.



9.11

Wanneer werknemer gebruik moet maken van het wettelijk recht op langdurig zorgverlof krijgt werknemer, vanaf de vierde verlofdag, voor elke verlofdag die werknemer opneemt, drie dagen langdurig zorgverlof het loon doorbetaald.

(Als partner wordt aangemerkt, hij/zij die ongehuwd is en met werknemer geen nauwere graad van bloed of verwantschap heeft dan de derde graad en die een gemeenschappelijke huishouding met werknemer heeft).

ARTIKEL 10**LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE EN ONGEVAL****10.1**

Indien een werknemer arbeidsongeschikt is, zal vanaf de dag waarop de arbeidsongeschiktheid is aangevangen, gedurende het eerste ziektejaar het loon en de daarbij behorende toeslagen worden uitbetaald.

10.3

Deze loondoorbetalingsverplichting vervalt ingeval van een ongeval dat heeft plaatsgevonden in dienst van, of verband houdende met, een eventuele dienstbetrekking bij een andere werkgever.

ARTIKEL 11**ARBEIDSONGESCHIKTHEID****11.1****Doel**

Stichting de Maasveren voert een gedegen verzuimbeleid waarbij een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek in het belang is van zowel de werknemer als werkgever.

Het uitgangspunt hierbij is dat zowel werkgever als werknemer zijn of haar verantwoordelijkheid hierin moet nemen en dat hij of zij zijn activiteiten hierop richt.

De loondoorbetalingsverplichting betreft, bij een onafgebroken periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, maximaal de wettelijke termijn van 104 weken.

De hoogte van de loondoorbetalingsverplichting (ziektegeld) is overeenkomstig onderstaand schema.

Schema 1

Duur arbeidsongeschiktheid	Hoogte loondoorbetaling in % van loon en toeslagen bij arbeidsongeschiktheid	Hoogte loondoorbetaling in % van maandinkomen bij re-integratie gedurende arbeidsongeschiktheid
Eerste 52 weken	100	100
Week 53 tot en met 104	85	95

11.3**Salaris bij re-integratie gedurende arbeidsongeschiktheid**

Wanneer een medewerker gedurende het tweede ziektejaar aan het re-integreren is zal hij als aanvulling op het loon tijdens arbeidsongeschiktheid een toeslag van 10% ziektegeld in aanmerking komen voor een re-integratie salaris. De loondoorbetaling en de bonus samen kunnen niet meer zijn dan 100% van het basismaandinkomen van de medewerker (zie kolom 3 schema 1).

11.4

Re-integratie in andere functie

Op het moment waarop de medewerker zijn re-integratie afrondt door hervatting in zijn oorspronkelijke of een andere functie, eindigen de loondoorbetaling en volgt een salaris passend bij de functie. Tevens ontvangt de medewerker, indien noodzakelijk, een aanvulling conform de afbouwregeling zoals genoemd in schema 2.

Indien een werknemer extern wordt gere-integreerd dan wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Wanneer dit vaste dienstverband niet of niet direct wordt verstrekt dan zal de re-integratie, totdat een vast dienstverband wordt aangeboden, op detacheringsbasis plaatsvinden.

Indien het externe re-integratie-traject niet slaagt, terwijl dit niet te wijten is aan de inzet van betrokkene, biedt Stichting de Maasveren de werknemer gedurende één jaar een terugkeergarantie waarbij tevens een tweede poging tot externe re-integratie wordt ondernomen.

11.5

Inkomen na 104 weken ziekte

Indien de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever vervalt en het totaalinkomen *1) van de medewerker lager is dan het op dat moment volgens onderstaand schema geldende percentage dan ontvangt de medewerker een aanvulling tot de hoogte van het geldende percentage.

Eventuele korting of verlaging van de uitkering door de overheid ten gevolge van het door de medewerker niet voldoen aan opgelegde regels en/of voorwaarden worden door de werkgever niet gecompenseerd.

Schema 2

Periode na datum afronding re-integratie (na 104 weken ziekte)	Hoogte aanvulling als % van oorspronkelijk loon en toeslagen
1e jaar (3e ziektejaar)	90 %
2e jaar (4e ziektejaar)	80 %
3e jaar (5e ziektejaar)	75 %

*1) Als totaalinkomen wordt aangemerkt alle inkomsten welke de medewerker ontvangt uit hoofde van een door de werkgever afgesloten verzekering, inkomen uit arbeid en wettelijke uitkeringen (inclusief WIA)

Voor medewerkers die na volledige reïntegratie op enig moment hun WGA uitkering verliezen ten gevolge van verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage naar minder dan 35%, geldt het volgende:

Deze medewerker ontvangt een afbouw in overeenstemming met bovengenoemde staffel, met dien verstande dat als oorspronkelijk basismaandinkomen het totaalinkomen *1) wordt gerekend direct voorafgaand aan het verlies van bovengenoemde WGA uitkering.

11.6

Salaris bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WIA

Voor zowel gedeeltelijk arbeidsgeschikte als geheel arbeidsongeschikte medewerkers geldt het volgende.

Indien na afloop van de loondoorbetalingsverplichting de uitkering van overheidswege niet of later ingaat door een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever 70% van het bruto basis maandinkomen van de betreffende werknemer doorbetalen.

11.8

Pensioenopbouw

De Pensioenopbouw over het arbeidsongeschiktheidsdeel wordt op dezelfde wijze als thans voortgezet, rekening houdend met de Wet WIA.

11.9

WGA gedifferentieerde premie

De WGA gedifferentieerde premie komt voor rekening van de werkgever.

11.10

Beleid

De werkgever verplicht zich een gedegen en up-to-date beleid te voeren op het gebied van ziekte en reïntegratie waarbij de geldende wetgeving wordt nageleefd.

De keuze van het door Stichting de Maasveren in te schakelen reïntegratiebedrijf in het kader van de Wet SUWI wordt met instemming van de Personeelsvertegenwoordiging bepaald. De reïntegratiediensten kunnen eventueel ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever.

ARTIKEL 12

PENSIOENREGELING

12.1

De werknemer in dienst van Stichting De Maasveren neemt deel aan de pensioenregeling die is ondergebracht bij de verzekeraar Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn en Binnenvaart. De hiertoe verschuldigde premie zal door de werkgever en werknemer gedragen worden op de wijze zoals aangegeven in de statuten van dit pensioenfonds.

Deze regeling zal zodanig zijn, dat aan de dienstjaren voorafgaand aan het jaar, waarin de Minister van Sociale Zaken aan enige pensioensregeling zijn goedkeuring heeft gehecht, geen pensioenrechten kunnen worden ontleend.

ARTIKEL 13 Senioren fit regeling

Met ingang van 1 januari 2019 kan werknemer 2 jaar (24 maanden) voor zijn pensionering gebruik maken van een senioren fit regeling waarbij 80% wordt gewerkt, tegen 90% loon en de pensioenopbouw 100% blijft. Tijdens de deelname aan deze regeling worden de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen (totaal 25 dagen per jaar) eveneens voor 80% toegekend.

ARTIKEL 14

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

14.1

Indien een werknemer overlijdt zal door werkgever aan de nagelaten betrekking(en) van de werknemer het salaris worden uitbetaald tot en met de dag van overlijden, alsmede een uitkering die gelijk is aan 3 keer het maandloon.

14.2

Op deze uitkering wordt door werkgever in mindering gebracht wat de nagelaten betrekkingen toekomt krachtens de normen van het uitvoeringsorgaan van de ziektewet.

14.3

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevenden der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde of bij ontstentenis van deze, minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

14.4

Het bepaalde in het eerste lid geldt niet indien tengevolge van het toedoen van werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

ARTIKEL 15**REISKOSTENREGELING WOON-WERKVERKEER**

Voor het woon werkverkeer heeft de werknemer recht op een reiskostenvergoeding voor het reizen tussen de woonplaats en de vaste plaats van inroostering volgens onderstaande tabel.

Reisafstand volgens de tabel van reisafstanden.

Enkele reisafstand woning-werk		Vergoeding per maand bij reizen op:			
		1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 of meer dagen per week
Meer dan	t/m				
0	10 km	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
10	15 km	€ 16,25	€ 32,55	€ 48,75	€ 65,00
15	20 km	€ 22,75	€ 45,49	€ 68,24	€ 90,98
20 km of meer		€ 32,50	€ 65,00	€ 97,51	€ 130,01

ARTIKEL 16

OVERIGE REISKOSTENVERGOEDINGEN

16.1

Werknemers die incidenteel op een andere plaats dienst doen, ontvangen de geldende kilometervergoeding van € 0.28 voor de feitelijk meer afgelegde kilometers van de vaste plaats van inroosting naar een andere plaats. De feitelijk meer afgelegde kilometers is het verschil tussen de afstand van huis naar de vaste plaats van inroosting en huis, naar de andere plaats van inroosting.

Is de afstand minder, dan vindt er geen (extra) vergoeding van reiskosten plaats. Deze vergoeding geldt ook voor het bezoek aan de ARBO dienst op verzoek van werkgever of de ARBO dienst

16.2

Als de meer afgelegde kilometers 15 of meer bedragen, wordt door werkgever aan werknemer een tijdvergoeding verstrekt van 1 minuut per meer afgelegde kilometer.

16.3

Voorts komen werknemers in aanmerking voor een extra reiskostenvergoeding in geval van:

- a. periodiek geneeskundig onderzoek
- b. voorraadopname veerkaartjes ten kantore van de werkgever
- c. het bijwonen van werkbesprekingen
- d. werkgroepbijeenkomsten
- e. passen werkkleding
- f. overige dienstreizen in opdracht van werkgever met eigen vervoer.

ARTIKEL 17

KINDEROPVANG

De werknemers hebben recht op professionele kinderopvang en buitenschoolse opvang. De werkgever vergoed ten hoogste 1/3^e van de kosten kinderopvang van de werknemer, en ten minste 1/6^e indien de werkgever van de partner eveneens 1/6^e deel van de kosten bijdraagt.

Deze bijdrage geldt voor opvang van kinderen in de leeftijd van 0 jaar tot en met het laatste basisschooljaar.

De voorwaarden zijn vastgelegd in de regeling Kinderopvang Stichting de Maasveren.

ARTIKEL 18

PERIODIEK GENEESKUNDIG ONDERZOEK

18.1

Werkgever stelt elke werknemer in de gelegenheid een periodiek geneeskundig onderzoek te ondergaan bij de aangesloten Arbodienst.

18.2

Werknemers beneden de 45 jaar ondergaan het periodiek onderzoek 1 keer in de 5 jaar en werknemers vanaf 45 jaar ondergaan het periodiek onderzoek 1 keer in de 2 jaar.

18.3

De kosten van het periodiek onderzoek komen voor rekening van de werkgever.



ARTIKEL 19

NEVENFUNCTIES

19.1

Het is de werknemer niet toegestaan (betaalde) nevenfuncties te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

De werknemer verbindt zich gedurende de loop van de dienstbetrekking voor geen andere werkgever, als zelfstandige in welke vorm dan ook, of als opdrachtgever werkzaam te zullen zijn, noch direct noch indirect en zich te onthouden van het doen van zaken voor eigen rekening tenzij hiervoor schriftelijk voorafgaand toestemming is verleend aan de werknemer door de werkgever.

De werknemer verplicht zich jaarlijks in januari opgave te doen van alle relevante nevenfuncties of werkzaamheden.

ARTIKEL 20

Openbreekclausule

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, zijn beide partijen gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, die met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand, nadat deze voorstellen door een van de partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand op te zeggen. Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming

geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om een en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

ARTIKEL 21

WERKGELEGENHEID

Door Stichting de Maasveren zal aan de vakbond twee maal per jaar informatie worden verstrekt over de te verwachten ontwikkelingen van het aantal arbeidsplaatsen. Tevens zal tijdig informatie verstrekt worden met betrekking tot voorgenomen beslissingen, zoals fusie, reorganisatie, structuuronderzoek, inkrimping, verkoop of sluiting van de onderneming, waarvan belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht en zal Stichting de Maasveren de vakbond en PVT in de gelegenheid stellen hierover advies uit te brengen.

ARTIKEL 22 Herbezetting

Binnen de roosters zullen bij vrijkomende arbeidsplaatsen van vaste fulltimers worden vervangen door vaste fulltimers.



Aldus overeengekomen op 13 juli 2018

A. Stichting De Maasveren,

Vastgesteld door het bestuur in de vergadering van
17 september 2018 ;
De Voorzitter,



Drs. L.P.M. van den Berg

De Secretaris,



K.M. Kalkers

Goedgekeurd door de Raad van Toezicht in haar vergadering van
17 september 2018

De Voorzitter,



C. Roffelsen

De Secretaris,



P.J.T.W. van Boxtel

B. F.N.V.

De bestuurder
Vervoer/havens,



C. Bos

Bijlage I Basislonen per 1 januari 2018

Loonschalen Stichting de Maasveren per 1-1-2018 (V2)

Schaal	1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																
Tr.	Tr.	Tr.	Tr.	Tr.	Tr.	Tr.	Tr.																																																																																																																
Verkeersaler	Kaartverkoop	Veerman oas	Veerman alrouw Actief. Maasv	Voorman	Fin. Adm Maasv.		Leidsch Medewerker																																																																																																																
Vastgesteld in de bestuursvergadering van 21 augustus 2018.																																																																																																																							
De voorzitter:																																																																																																																							
De secretaris:																																																																																																																							
<table border="1"> <tr> <td colspan="8">Loonschaal 1</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Tr.</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Loonschaal 2</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Tr.</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Loonschaal 3</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Tr.</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Loonschaal 4</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Tr.</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Loonschaal 5</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Tr.</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Loonschaal 6</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Tr.</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Loonschaal 7</td> </tr> <tr> <td colspan="8">Tr.</td> </tr> </table>								Loonschaal 1								Tr.								Loonschaal 2								Tr.								Loonschaal 3								Tr.								Loonschaal 4								Tr.								Loonschaal 5								Tr.								Loonschaal 6								Tr.								Loonschaal 7								Tr.							
Loonschaal 1																																																																																																																							
Tr.																																																																																																																							
Loonschaal 2																																																																																																																							
Tr.																																																																																																																							
Loonschaal 3																																																																																																																							
Tr.																																																																																																																							
Loonschaal 4																																																																																																																							
Tr.																																																																																																																							
Loonschaal 5																																																																																																																							
Tr.																																																																																																																							
Loonschaal 6																																																																																																																							
Tr.																																																																																																																							
Loonschaal 7																																																																																																																							
Tr.																																																																																																																							
0 €	1.720	0 €																																																																																																																					
Trede																																																																																																																							
Schaal	1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																
Tr.	Tr.	Tr.	Tr.	Tr.	Tr.	Tr.	Tr.																																																																																																																

A

De loonschalen zijn aangepast aan de CAO 2017-2021, waarin per 1-1-2018 een initiële loonsverhoging van 2,5% van toepassing is.

Loonschalen nieuw 2018-1A

28.5.2018

Bijlage II Onderhandelingsresultaat cao 1 juli 2017 tot en met 31 december 2021

Onderhandelingsresultaat cao Stichting de Maasveren

Looptijd

Len cao met een looptijd van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2021

Automatische prijscompensatie, eenmalige uitkering en loon

Met ingang van 1 januari 2019 zal het jaarsysteem toegepast worden gebaseerd op het oktober-oktober cijfer van de CBS Index afgeleid. De aanpassing per 1 januari 2019 zal nog eenmalig berekend worden op basis van april – oktober cijfer 2018. In 2018 zijn de salarissen per 1 januari met 0,226% verhoogd en per 1 juli met 0,362%.

Na goedkeuring van dit onderhandelingsresultaat ontvangt de medewerker bij de eerst volgende loonbetaling een eenmalige uitkering van € 660,- (bij een fulltime dienstverband). Dit als compensatie voor de loonontwikkeling 2017.

Het basismaandsalaris wordt gedurende de looptijd van deze cao als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2018 met 2,5%
- per 1 januari 2019 met 2,5%
- Per 1 januari 2020 met 1,5%
- Per 1 januari 2021 met 1%

Senioren fit regeling

Met ingang van 1 januari 2019 kunnen medewerkers 2 jaar voor hun pensionering gebruik maken van een senioren fit regeling waarbij 80% wordt gewerkt, tegen 90% loon en de pensioenopbouw 100% blijft. Tijdens de deelname aan de senioren fit regeling worden de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen (25 per jaar) op basis 80% toegerekend.

Herbezetting

Binnen du roosters zullen bij vrijkomende arbeidsplaatsen van vaste full timers worden vervangen door vaste full timers.

Beëindiging dienstverband

Het dienstverband eindigt op de dag dat de voor de medewerker geldende AOW gerechtigde leeftijd danwel de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt. Indien deze twee data niet gelijk zijn, eindigt het dienstverband op de ingangscatum van de regeling die het meest in de toekomst ligt. Dit laat onverlet de keuze van een werknemer om eerder van de regeling gebruik te maken.

Derde ww jaar

Cao partijen zullen middels de overeenkomst de medewerkers aanmelden bij Stichting PAWW ten behoeve van de regeling reparatie WW/WGA. De premie voor deze regeling is voor rekening van de medewerker.

Aldus overeengekomen op 13 juli 2018

Harmen

FMV



C. Bos

Stichting De Maasveren



L. van den Berg

