

Stichting de Maasveren



en



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

01-01-2022 – 31-12-2026

INHOUDSOPGAVE

PREAMBULE	5
ARTIKEL 1	6
ALGEMENE DEFINITIES.....	6
ARTIKEL 2	6
DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN RECHTSWEGE	6
ARTIKEL 3	6
WERKINGSSFEER	6
ARTIKEL 4	7
DEFINITIES	7
ARTIKEL 5	7
PENSIOENREGELING	7
ARTIKEL 6	8
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	8
ARTIKEL 7	8
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	8
ARTIKEL 8	9
ARBOCATALOGUS.....	9
ARTIKEL 9	9
INDIENSTTREDING	9
PROEFTIJD	9
OPROEPKRACHTEN	10
MEDISCHE KEURING	11
ARTIKEL 10	11
BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	11
ARTIKEL 11	11
NEVENWERKZAAMHEDEN	11
ARTIKEL 12	12
ARBEIDSTIJD.....	12
ARTIKEL 13	12
DAGELIJKE DIENSTTIJD	12
ARTIKEL 14	13
DIENSTROOSTERS.....	13
ARTIKEL 15	14

VERSHOVEN DIENSTTIJD	14
ARTIKEL 16	15
OVERWERK	15
ARTIKEL 17	15
REGISTRATIE VAN GEWERKTE UREN	15
ARTIKEL 18	15
FUNCTIE EN LOON	15
ARTIKEL 19	16
EINDEJAARSUITKERING	16
ARTIKEL 20	17
LOONONTWIKKELING	17
ARTIKEL 21	17
VAKANTIETOESLAG	17
ARTIKEL 22	17
ONREGELMATIGHEIDSTOESLAGEN.....	17
ARTIKEL 23	18
TOESLAGEN VOOR ARBEID OP ZATERDAGEN EN ZON- OF FEESTDAGEN	18
ARTIKEL 24	18
AFBOUWTOELAGE ONREGELMATIGE DIENSTEN	18
ARTIKEL 25	19
OVERWERKTOESLAGEN.....	19
ARTIKEL 26	19
DOORBETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID	19
ARTIKEL 27	19
FEESTDAGEN	19
ARTIKEL 28	20
VAKANTIEDAGEN	20
ARTIKEL 29	22
COMPENSATIE UREN	22
ARTIKEL 30	22
BUITENGEWOON VERLOF	22
ARTIKEL 31	23
KORTDUREND ZORGVERLOF.....	23
ARTIKEL 32	24
LANGDUREND ZORGVERLOF.....	24

ARTIKEL 33	24
CALAMITEITENVERLOF	24
ARTIKEL 34	25
ZWANGERSCHAPS- PARTNER- EN BEVALLINGSVERLOF	25
ARTIKEL 35	25
OUDERSCHAPSVERLOF	25
ARTIKEL 36	26
ADOPTIEVERLOF.....	26
ARTIKEL 37	26
ONBETAALD VERLOF	26
ARTIKEL 38	27
KOSTENVERGOEDINGEN.....	27
ARTIKEL 39	28
SENIOREN FIT REGELING.....	28
ARTIKEL 40	28
HERBEZETTING	28
ARTIKEL 41	28
OVERLIJDENSUITKERING	28
ARTIKEL 42	29
OPENBREEKCLAUSULE	29
ARTIKEL 43	29
SLOTBEPALING.....	29
BIJLAGEN :	29
1. TOELICHTING / RESUMÉ BELONINGSSTELSEL.....	29
2. ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO MAASVEREN OSS D.D. 20-4-2022	29
3. LOONSCHALEN PER 1-1-2022.....	29

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten,

Stichting De Maasveren, gevestigd en kantoorhoudende te 5397 GN Lith aan Wargaren 12, ten deze vertegenwoordigd door haar directeur / bestuurder, de heer L.T.A.M. Cleijne;

en

De werknemersorganisatie FNV, sector Havens, gevestigd te Utrecht en Rotterdam 3067 KX Rotterdam aan Pegasusweg 200), ten deze vertegenwoordigd door haar bestuurders, de heren N. Stam en N. Alders

leder als partij ter andere zijde

Overwegende dat:

- a. Stichting De Maasveren bij brief d.d. 27 mei 2021 de toen vigerende Collectieve Arbeidsovereenkomst Stichting De Maasveren (Looptijd 1-7-2017 tot 31-12-2021) rechtsgeldig en rechtmatig heeft opgezegd per 31-12-2021;
- b. Partijen met elkaar te rade zijn gekomen omtrent de totstandkoming van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst voor de duur van maximaal 5 jaren, met de uitdrukkelijke bepaling deze cao als laatste ondernemings-cao te laten gelden en vanaf 1 januari 2025 in goed overleg te onderzoeken bij welke landelijke cao per 1 januari 2027 aansluiting zal plaatsvinden voor de bij de stichting op de veerponten werkzame werknemers;
- c. Het ondernemingsbeleid er in het bijzonder op gericht zal zijn de continuïteit en bestaanszekerheid van de veerponten te bevorderen en de werkgelegenheid veilig te stellen, dit in het belang van de inwoners van de oevergemeenten teneinde deze op een veilige, betaalbare en duurzame manier over de maas te zetten.
- d. Partijen het na ampel overleg wenselijk achten een cao op maat te realiseren;

Zijn de navolgende overeenkomst aangegaan:

Lith, 24 juni 2022

Stichting De Maasveren

L.T.A.M. Cleijne

FNV, sector Havens

N. Stam

N. Alders

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Algemene definities

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) is van toepassing op Stichting De Maasveren en haar werknemers die op de veerponten krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. In deze CAO wordt onder "werkgever" verstaan: Stichting De Maasveren
3. In deze CAO wordt onder "werknemer" verstaan: ieder natuurlijk persoon die voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever als bedoeld in het tweede lid van dit artikel.
4. In deze CAO wordt onder "oproepkracht" verstaan: ieder natuurlijk persoon die als invalkracht op basis van een overeenkomst met uitgestelde prestatieplicht bij onvoorziene omstandigheden, zoals bijvoorbeeld ziekte, het verrichten van arbeid in dienstroosters voor zowel de zomer als de winter, alsmede de seizoensgebonden en onverwachte pieken wordt ingezet.
5. In deze CAO wordt onder "basisuurloon" verstaan: het vaste bruto uurloon van de werknemer als genoemd in artikel 18 lid 3 van deze CAO alsmede bijlage 1 van deze CAO.
6. Waar in deze CAO gesproken wordt van de werknemer(s), wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers alsmede waarin deze CAO gesproken wordt over hem of zij wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

Artikel 2

Duur, Verlenging en Beëindiging van rechtswege

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van vijf jaren dat aanvangt op 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026 en zal behoudens voorafgaande opzegging stilzwijgend worden verlengd met ten hoogste een jaar. De termijn van opzegging is vijf maanden overeenkomstig het bepaalde in artikel 19 Wet CAO. De opzegging dient schriftelijk te geschieden door middel van een aangetekend schrijven of een deurwaardersexploot.
2. Partijen komen overeen met elkaar in overleg te treden vanaf 1 januari 2025 om te onderzoeken bij welke landelijke CAO dan aansluiting zal kunnen plaatsvinden met ingang van 1 januari 2027, of zoveel eerder als partijen goeddunnen. Daarbij zal schriftelijk worden vastgelegd hoe de overgang van deze CAO naar een landelijke CAO geregeld zal worden en welke CAO-bepalingen wel en niet van toepassing zijn voor de medewerkers.

Artikel 3

Werkings sfeer



1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werknemers in dienst van de stichting De Maasveren die tevens werkzaam zijn op de veerponten die de stichting exploiteert. De directie, Technisch personeel en administratief personeel is derhalve van de CAO uitgesloten.
2. De werknemers die al vóór 1 januari 2022 in dienst waren en op wie de Collectieve Arbeidsovereenkomst Maasveren, die liep van 1 juli 2017 t/m 31 december 2021, van toepassing was verklaard, behouden hun rechten uit hoofde van die CAO, voor zover dit in de navolgende artikelen uitdrukkelijk wordt aangegeven en met uitzondering van de werknemers die buiten de werkingssfeer van de CAO vallen.
3. Bij werkgever worden ook algemene voorwaarden en specifieke dienstvoorschriften gehanteerd waarvan een exemplaar aan de werknemer wordt verstrekt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Indien de directie de bepalingen van de Algemene voorwaarden of de dienstvoorschriften, anders dan de directieven in de toekomst wil wijzigen zal dit niet gebeuren dan nadat er overleg is geweest met de Personeelsvertegenwoordiging met inachtneming van de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 4

Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. **Arbeidstijd:**
de tijd gedurende welke de werknemer arbeid op, aan en voor het veerpont en/of de werkgever verricht, is ingedeeld om te werken of zich gereed moet houden om te werken volgens de instructies van de werkgever of zijn vertegenwoordiger;
- b. **Veerman:**
degene die aan boord van een veerpont het gezag van de werkgever uitoefent.

Artikel 5

Pensioenregeling

Deelname aan de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart is verplicht.

De pensioenregeling is ondergebracht bij het pensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart: www.rijnenbinnenvaartpensioen.nl

Door de verplichtstelling is de pensioenregeling automatisch onderdeel van de arbeidsovereenkomst.



Artikel 6

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een afschrift van deze CAO en eventuele aanvullende voorschriften aan de werknemer ter hand te stellen. De CAO zal in de arbeidsovereenkomst worden geïncorporeerd.
2. De werkgever draagt, behoudens wettelijk geregelde verplichtingen, zorg voor goede arbeidsomstandigheden en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, één en ander zoals een goed werkgever betaamt.
3. De werkgever geeft de nodige aanwijzingen en voorschriften en stelt de benodigde veiligheidsmiddelen en bedrijfsmiddelen en -kleding ter beschikking.
4. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) zijn werk te laten hervatten, zo nodig met in redelijkheid aanvaardbare technische aanpassingen van de werkplek, aanpassingen in de organisatie of scholing.
5. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de geldende arbeidsvoorwaarden en dienstvoorschriften alsmede van wijzigingen daarvan.
6. De werkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een specificatie te verstrekken gelijktijdig met de uitbetaling van het salaris c.a.; deze specificatie mag elektronisch plaatsvinden. De uitbetaling van het salaris zal tijdig geschieden doch uiterlijk op de 25^{ste} van iedere maand op een door de werknemer aangewezen bankrekening.

Artikel 7

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle geldende voorschriften en verstrekte aanwijzingen in acht te nemen, alsmede de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf of van anderen, één en ander zoals een goed werknemer betaamt.
2. De werknemer is verplicht arbeidsongeschiktheid direct te melden aan de werkgever. De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.
3. De werknemer is gehouden ook andere werkzaamheden te verrichten voor zover die kunnen worden beschouwd als in de onderneming voor hem gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdend, een en ander zoals beschreven in het functieprofiel.



Met betrekking tot de werkzaamheden van andere werknemers (bijv. kaartverkoper) dan de veerman aan boord van een veerpont, is de werknemer verplicht de aanwijzingen van de veerman (voorman) op te volgen. Dit geldt ook voor de tijdstippen waarop en de tijden gedurende welke de werkzaamheden moeten worden verricht en het verrichten van overwerk.

Artikel 8

Arbocatalogus

1. Voor de bescherming en veiligheid van de werknemer is er in de bedrijfstak van de Rijn- en Binnenvaart een Arbocatalogus. De werkgever leeft de maatregelen uit deze catalogus voor zover betrekking hebbende op veerponten na en voldoet daarmee aan de wettelijke voorschriften voor gezond en veilig werken.
2. De werkgever is verplicht een RI&E en plan van aanpak op te stellen. Sociale partners in de sector Rijn- en Binnenvaart hebben samen een branche RI&E ontwikkeld. De branche RI&E is erkend door het Steunpunt RI&E.

Artikel 9

Indiensttreding

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
 - a) hetzij voor onbepaalde tijd,
 - b) hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke tijdsduur van toepassing is.

Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Indien de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werd aangeboden, dan is de werkgever verplicht de werknemer te informeren/aan te zeggen over het wel of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, tenzij deze aanzegging reeds in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Bij een overeenkomst van 6 maanden of meer moet deze informatie/aanzegging minimaal een maand voor de einddatum gegeven worden.

Proeftijd

2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een tijdsduur van meer dan 6 maanden kan uitsluitend schriftelijk een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen. Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een tijdsduur van meer dan 6 maanden, maar korter dan twee jaar, of voor een bepaalde tijd zonder einddatum, duurt de proeftijd hoogstens één maand. Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een tijdsduur van twee jaar of langer duurt de proeftijd hoogstens twee maanden.



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 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 eventuele andere beloningen of onkostenvergoedingen
 - f) De arbeidsduur, werktijden en vakantiedagen
 - g) Het al dan niet van toepassing zijn van de Pensioenregeling, ANW- en WGA- hiaatverzekering en de WIA
 - h) Eventuele aanvullingen op deze CAO;

Oproepkrachten

4. Arbeidsovereenkomst voor oproepkrachten (0-urencontract)
- De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering, het hoge ziekteverzuim en het verrichten van arbeid in dienstroosters voor zowel de zomer als de winter, alsmede de seizoensgebonden en onverwachte pieken maakt het noodzakelijk voor de werkgever om te werken met flexibel personeel dat als invalkracht kan worden ingezet op de momenten dat dit nodig is. De inzet van flexibel personeel zal beperkt blijven tot maximaal 20% van het totale personeelsbestand.
- a. Met de oproepkracht (invalkracht / 0-urencontract) wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten waarbij de prestatie over en weer wordt uitgesteld (MUP-contract). Op grond van een daartoe strekkende afspraak gaat de oproepkracht als invalkracht daadwerkelijk werkzaamheden verrichten voor de werkgever voor de duur dat er werkzaamheden zijn en krijgt de oproepkracht overeenkomstig die duur betaald.
 - b. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur dat er geen werkzaamheden zijn te verrichten.
 - c. De werkgever is alleen loon verschuldigd over de periode en uren dat de oproepkracht daadwerkelijk arbeid heeft verricht. Dit geldt zowel in de eerste 26 weken van de arbeidsovereenkomst als ook daarna en ook bij opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:628 leden 5 en 7.
 - d. De oproepkracht zal door de werkgever per oproep minimaal drie uur aaneengesloten worden te werk gesteld en worden uitbetaald.
 - e. De werkgever zal de oproepkracht tenminste vier dagen van tevoren oproepen; bij calamiteiten of onvoorzienbare omstandigheden kan hiervan worden afgeweken.
 - f. In overeenstemming met artikel 7:668a lid 5 BW kunnen met oproepkrachten als hier bedoeld in afwijking van artikel 7: 668a lid 1 BW tot maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met tussenpozen van korter dan zes maanden worden aangegaan tot een maximale duur van 48 maanden alvorens van



rechtswege sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Medische keuring

5. De werkgever zal met inachtneming van de Wet op de Medische Keuringen, alleen in het geval de aard van de functie bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid van de werknemers, alleen werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd voor de betreffende functie door een arts van de bedrijfsgeneeskundige dienst.

Artikel 10

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Tijdens of aan het einde van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door de werkgever of de werknemer met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
2. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 BW eindigt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk.
3. Behoudens het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek (BW) eindigt de arbeidsovereenkomst in alle andere gevallen:
 - a. door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 672 BW of
 - b. van rechtswege:
 - op de kalenderdatum of
 - op de laatste dag van het tijdvak of van de bepaalde werkzaamheden genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
 - c. Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
4. Bij het eindigen van het dienstverband zal de werkgever aan de werknemer op diens verzoek een getuigschrift verstrekken 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 beëindiging van het dienstverband.

Artikel 11

Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer zal aan de werkgever melding maken van de nevenwerkzaamheden die hij verricht, al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige.
2. Indien de werkgever daartegen op grond van een objectieve reden bezwaren heeft zal hij dit onmiddellijk kenbaar maken aan de werknemer. Dit geldt niet voor werkzaamheden waarvan het tijdsbeslag en het risico van bijkomstige aard zijn.

Artikel 12

Arbeidstijd

1. De (gemiddelde) arbeidsduur per week, die wordt vastgesteld in een dienstrooster, bedraagt 36 uur per week. Tot 1 juli 2023 wordt er van uitgegaan dat er 35 vaaruren zijn en 1 uur voor de administratieve werkzaamheden. In overleg met de Personeelsvertegenwoordiging wordt in de periode vanaf heden tot 1 juli 2023 een onderzoek gedaan naar de werkelijk benodigde tijd voor de administratieve werkzaamheden.
2. De dienstroosters (zowel het zomer- als het winterrooster), waarbij inbegrepen de vaartijden en de benodigde tijd voor de administratie, worden na overleg met en verkregen instemming van de Personeelsvertegenwoordiging door de werkgever vastgesteld. Uitgangspunt daarbij is dat er in beginsel niet langer dan 5 dagen achtereen wordt gewerkt.
3. De normale arbeidstijd op jaarbasis bedraagt 1656 uur en wordt als volgt berekend:

aantal kalenderdagen:	365,25
af wegens aanspraak op vrije tijd:	
• zater- en zondagen $2/7 \times 365,25 =$	104,357
• vakantiedagen	25
• tweede Paas-, tweede Pinkster- en Hemelvaartsdag	3
• Koningsdag, Kerstdagen en Nieuwjaarsdag $5/7 \times 4 =$	2,857
<hr/>	
aantal werkdagen:	230,036
normale arbeidstijd op jaarbasis: $230,036 \times 7,2 \text{ uur} =$	1656,259 uur.

Artikel 13

Dagelijkse diensttijd

1. De dagelijkse diensttijd blijkt uit het dienstrooster als bedoeld in artikel 12 lid 1 en artikel 14 en kan maximaal 9 uur per dag bedragen (inclusief de reservediensten).
2. De dagelijkse diensttijd valt binnen het tijdvenster van 07.30 tot 19.00 uur. In dat geval is er geen recht op een onregelmatigheidstoeslag.
De werkgever en de werknemer kunnen evenwel overeenkomen dat de diensttijd dagelijks wordt vastgesteld buiten het tijdvenster van 07.30 tot 19.00 uur.
3. Indien de dagelijkse diensttijd buiten het reguliere tijdvenster van 07.30 – 19.00 uur valt ontvangt de werknemer een toeslag op zijn uurloon.



4. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden ontvangen de werknemers die reeds op 31-12-2021 in dienst waren een vaste onregelmatigheidstoeslag van 12% op het basismaandloon.

Artikel 14

Dienstroosters

1. De diensttijd wordt op maandag tot en met zondag ingeroosterd. Inroostering gebeurt zoveel mogelijk na overleg met de werknemer.

De werkgever en de werknemer kunnen :

- a) een dienstrooster overeenkomen waarbij wekelijks een aantal uren buiten het tijdvenster van 07.30 – 19.00 uur wordt verricht in welk geval er een onregelmatigheidstoeslag op het uurloon voor de desbetreffende uren van toepassing is. (ORT)
 - maandag t/m vrijdag van 06.00 – 07.30 uur : toeslag van 15% op uurloon
 - maandag t/m vrijdag van 19.00 – 24.00 uur : toeslag van 30% op uurloon

- b) een dienstrooster overeenkomen waarin zaterdagen en/of zon- en feestdagen structureel zijn opgenomen. In dat geval geldt voor het werken op:
 - Zaterdag van 06.00 tot 24.00 uur : een toeslag van 30 % op het uurloon (TZZ)
 - Zondag van 06.00 tot 24.00 uur : een toeslag van 45% op het uurloon.(TZZ)

- c) Voor het verrichten van werkzaamheden op Christelijke of Nationale feestdagen waarbij het gebruikelijk is dat werknemers normaliter geen verplichting hebben om werkzaamheden te verrichten, geldt een toeslag van 45% op het uurloon. (TF = Toeslag Feestdagen)

<i>Schematische weergave Toelage voor onregelmatige Arbeid</i>		
maandag t/ vrijdag	6.00 uur tot 7.30 uur	+15% uurloon
maandag t/ vrijdag	19.00 uur tot 24.00 uur	+30% uurloon
zaterdag	6.00 uur tot 24.00 uur	+30% uurloon
zon- en feestdagen		+ 45% uurloon

2. De toeslagen als bedoeld in lid 1 zijn niet van toepassing op de werknemers die reeds in dienst waren op 31 december 2021 en die recht hebben op de toen nog geldende vaste onregelmatigheidstoeslag van 12% van het basismaandsalaris. Zij behouden de vaste toeslag van 12% op het voor hen geldende maandsalaris.



3. De toeslagen onregelmatige diensten zijn onderdeel van het loon voor de Sociale Verzekeringswetten. De werknemer ontvangt eveneens de vakantietoelage over de toeslag onregelmatige diensten. Bij arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer en uitkering gebaseerd op de gemiddelde toelage over de voorafgaande 13 weken.
4. Indien de werknemer ten opzichte van het overeengekomen dienstrooster een positief of negatief saldo aan roostervrije dagen (uren) toekomt wordt dit saldo door de werkgever op een voor de werknemer controleerbare wijze geregistreerd.
5. Roostervrije dagen (of uren) die – eventueel na overleg - niet in vrije tijd aan de werknemer kunnen worden toegekend, worden beloond tegen het overwerktaarif, berekend over de arbeidstijd per werkdag. Dit geldt ook indien overwerk in het dienstrooster wordt opgenomen door het aantal werkdagen uit te breiden en het aantal roostervrije dagen (of uren) te verminderen.
6. Het onderling ruilen van diensten in het dienstrooster is uitsluitend toegestaan na voorafgaande instemming van de werkgever.
7. 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 voor te zetten tenzij de werkgever anders beslist. De maximale arbeidstijd per dag mag nooit meer dan 9 aaneengesloten uren bedragen.
8. Indien de werknemer werkzaam is op basis van een oproepovereenkomst is de werknemer verplicht aan een oproep gehoor te geven mits deze de werknemer tenminste vier 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 vier dagen in acht kunnen worden genomen.
9. Onder reservediensten worden verstaan, diensten welke bij ziekte, vakantie of andere omstandigheden door werknemer moeten worden ingevuld tot maximaal negen uur per dag. Bij de verrekening van de vermelde arbeidstijd worden de volgens dienstrooster vermelde reservediensten uitsluitend in de berekening meegenomen, indien daadwerkelijk ook een dienst wordt verricht.

Artikel 15

Verschoven diensttijd

1. Het incidenteel verschuiven van diensttijd naar een zaterdag, een zondag of een christelijke feestdag wordt gecompenseerd in bezoldiging overeenkomstig het bepaalde in artikel 14 lid 1, tenzij de werknemer gebruik maakt van een tijd voor tijdregeling als bedoeld in lid 2, een en ander tenzij de werknemer nog recht kan doen gelden op de voor hem geldende onregelmatigheidstoelage van 12% van het basismaandsalaris.



2. Eens per twee maanden dient de werkgever de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn tegoed aan wegens verschoven diensttijd verworven vrije dagen (uren) op te nemen.

De werkgever dient de werknemer vóór 18.00 uur op de voorafgaande dag mede te delen dat één of meer vrije dagen opgenomen kunnen worden.

In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen delen van een werkdag als vrije tijd worden opgenomen.

Artikel 16

Overwerk

1. Als overwerk wordt beschouwd alle gewerkte uren boven de volgens het dienstrooster vastgestelde diensttijd, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 36 uur.
2. De werkgever en de werknemer kunnen een structureel gemiddeld aantal overuren overeenkomen. Het gemiddelde aantal overuren moet vooraf voor tenminste een maand worden vastgesteld.
3. Overuren kunnen uitsluitend worden verlangd, om in geval van ziekte, vakantie, kort verzuim, onderbezetting, etc. het noodzakelijke werk uit te voeren

Artikel 17

Registratie van gewerkte uren

1. De werkgever registreert de gewerkte uren op een door de werknemer controleerbare wijze en verstrekt, indien gewenst, per loonperiode een overzicht hiervan.

Artikel 18

Functie en Loon

1. Op de veerponten kunnen de volgende functies worden onderscheiden:
 - a. **De Veerman** (Beginnend veerman, basisveerman en allround veerman) is een schipper die door de werkgever als Veerman van een Veerpont is aangesteld. Als zodanig is hij belast met het optimaal, veilig en schadevrij beladen, vervoeren en lossen van passagiers en voertuigen, de inschatting van de risico's in verband met de weersgesteldheid en eventuele stremming, de heffing van veergelden, het beheer van de inkomsten en de administratie daarvan, het correct omgaan met mensen, het uitvoeren van het dagelijks onderhoud en het oplossen van technische problemen op basis van bekende opties.
 - b. **De Veerman (Voorman)** is degene die als meewerkend veerman de informatiestroom tussen de veerverbinding en de stichting coördineert, het dagelijkse onderhoud coördineert en de nodige administratie



uitvoert; hij is verantwoordelijk voor de dagelijkse voortgang (beslist bijvoorbeeld over stremmingen)

- c. **Kaartverkoper**, belast met de verkoop, controle en administratie van vervoersbewijzen en abonnementen en beheer van inkomsten, het verschaffen van op- en afrij-instructies aan passagiers, ondersteunend aan de veerman.
2. De werknemer wordt geacht werkzaam te zijn in de functie waarin hij is aangesteld. Indien de uitgevoerde functie in opdracht van de werkgever echter aanspraak geeft op een hoger loon ontvangt hij het bij die functie behorende loon, mits en zolang de functie feitelijk en structureel door hem wordt uitgeoefend.
 3. Het loon is tenminste gelijk aan het bij de functie van de werknemer vermelde loon in de door de Stichting gehanteerde tabel Loonschalen Stichting De Maasveren.
 - a. Met ingang van 1 januari 2022 zullen de loonbedragen in deze tabel verhoogd worden met een percentage van 3,28%, zijnde dit percentage de verhoging van de salarissen op grond van de stijging van het prijsindexcijfer huishoudens CBS (2015 = 100) met de referentieperiode oktober / oktober.
 - b. Tevens zal per 1 januari 2022 een initiële verhoging van 1.5% worden toegepast op de salarissen.

Een afschrift van de per 1 januari 2022 geldende loontabel (1-1-2022) wordt als bijlage bijgevoegd.

Het salaris voor de beginnend veerman zal slechts voor een periode van maximaal 3 jaar worden toegepast, waarna inschaling in de loonschaal voor een basis-veerman zal plaatsvinden.

4. Het weekloon is het maandloon gedeeld door 4,3333; het uurloon is het weekloon gedeeld door 36.
5. Onverminderd het bepaalde in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag geldt voor de werknemer het maandloon als contraprestatie voor de normale arbeid in zijn functie.
6. Voor de werknemer onder 22 jaar geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.
7. Voor stagiairs en andere leerlingen die niet onder het werknemersbegrip vallen geldt een stagevergoeding van € 350,00 per maand.

Artikel 19

Eindejaarsuitkering

1. Voor werknemers in dienst na 1-1-2022:

- a. De werknemer ontvangt een bruto eindejaarsuitkering van € 700,-- vermeerderd met 0,2 basismaandsalaris, dit laatste indien en voor zover de bedrijfsresultaten dit toelaten (er is een positief resultaat na vaststelling van de jaarrekening),
2. Voor werknemers reeds in dienst per 31-12-2021:
 - b. de werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering ten bedrage van 0,4 x het basismaandloon (excl. de toeslagen)

Artikel 20

Loonontwikkeling

1. Per 1 januari van elk jaar wordt het loon verhoogd met het stijgingspercentage van de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens in de voorafgaande periode van oktober tot oktober zoals dit stijgingspercentage door het CBS wordt vastgesteld (2015 = 100)
2. Per 1 januari 2022 is naast de prijscompensatie als onder 1) bedoeld een initiële loonsverhoging van toepassing van 1,5%.
3. Per 1 januari 2023 en 1 januari 2024 zal er geen initiële loonsverhoging van toepassing zijn.
4. Indien en voor zover van toepassing zullen de salarissen als vermeld in bijlage 1 boven op de prijscompensatie als bedoeld in het eerste lid met ingang van 1 januari 2025 en per 1 januari 2026 verhoogd worden met het percentage van de initiële verhogingen zoals die worden toegepast in de CAO voor het openbaar vervoer; daarbij wordt de pakketwaarde van de verhogingen (initieel en prijscompensatie) in acht genomen.

Artikel 21

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar.
2. De werknemer ontvangt in de maand mei 8% vakantietoeslag over het aan hem betaalde basismaandsalaris en de onregelmatigheidstoelagen.
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid uitbetaald.

Artikel 22

Onregelmatigheidstoelagen

1. Wanneer de werkgever en de werknemer een verruimd tijdvenster voor de dagelijkse diensttijd overeengekomen zijn is een onregelmatigheidstoelage van toepassing:
 - a. Als de dagelijkse diensttijd valt binnen het tijdvenster van 07.30 – 19.00 uur is er geen onregelmatigheidstoelage van toepassing

- b. Indien overeengekomen is dat de diensttijd op maandag tot en met vrijdag dagelijks wordt vastgesteld buiten het tijdvenster van 07.30 tot 19.00 uur heeft de werknemer recht op een onregelmatigheidstoeslag als vermeld in artikel 14 lid 1 sub a (ORT)
2. De toeslagen als bedoeld in lid 1 zijn niet van toepassing op de werknemers die op 31 december 2021 in dienst waren van werkgever. Zij behouden de onregelmatigheidstoeslag van 12%.

Artikel 23

Toeslagen voor arbeid op zaterdagen en zon- of feestdagen

1. Indien een dienstrooster is overeengekomen waarin de normale arbeidstijd structureel voor een deel op zaterdagen en een deel op zondagen, alsmede op feestdagen is ingeroosterd geldt een toeslag als vermeld in artikel 11 op het uurloon voor de desbetreffende gewerkte uren op zaterdagen (+30%) en zondagen (+45%) of feestdagen (+45%). (art. 14 lid 1 sub b)
2. Indien op Nieuwjaarsdag, de beide Kerstdagen of een andere Christelijke of nationale feestdag gewerkt wordt, ontvangt de werknemer een extra vergoeding; in afwijking van het bepaalde in het 1e lid bedraagt deze vergoeding in totaal 45% van het uurloon berekend over de gewerkte uren. (TF) (art. 14 lid 1 sub c)
De extra beloning voor het werken op een christelijke feestdag is van toepassing op de gewerkte uren vanaf 00.00 uur tot 24.00 uur op die dag.
De extra beloning voor het werken op een bij Koninklijk Besluit als zodanig aangewezen nationale feestdag en Koningsdag is van toepassing van 00.00 tot 24.00 uur op die dag.
3. De toeslagen als bedoeld in lid 1 en lid 2 zijn niet van toepassing op de werknemers die op 31 december 2021 in dienst waren en op wie de tot 31-12-2021 geldende CAO Maasveren van toepassing was. Voor hen geldt de toeslag van 12% op het basismaandloon.

Artikel 24

Afbouwtoelage onregelmatige diensten

1. Aan de werknemer die in aanmerking komt voor de toelage onregelmatige diensten als bedoeld in artikel 22 lid 1 en artikel 23 leden 1 en 2 wordt een tijdelijke afbouwtoelage verstrekt indien de aan hem in de 12 maanden daaraan voorafgaand gemiddeld verstrekte toelage voor onregelmatige diensten blijvend lager wordt of eindigt;
2. Voorwaarde voor de afbouwtoelage is dat de werknemer niet zelf heeft verzocht om een wijziging van de onregelmatige diensten en het vervallen of verminderen van de toelage onregelmatige diensten het gevolg is van een wijziging die werd doorgevoerd door de werkgever en de werknemer bovendien de toelage onregelmatige diensten al meer dan 36 maanden zonder onderbreking van meer dan 2 maanden heeft ontvangen.



3. De afbouwtoelage bedraagt gedurende de eerste 3 maanden, nadat is komen vast te staan dat de wijziging of herziening heeft plaatsgevonden, 80% van het verschil tussen het bedrag aan onregelmatigheidstoelage dat gemiddeld in het jaar daaraan voorafgaand is ontvangen en het bedrag dat na de wijziging wordt ontvangen. Na het verstrijken van de eerste 3 maanden zal het percentage van de afbouwtoelage elk kwartaal met 20% worden verminderd.

Artikel 25

Overwerktoeslagen

1. Wanneer de werkgever en de werknemer overeengekomen zijn dat er meer dan de normale arbeidstijd van gemiddeld 36 uur per week gewerkt wordt, worden de overuren – na aftrek van 10 “bufferuren” beloond met een overwerktoeslag van 25%
2. Van overwerk is pas sprake als er buiten de reguliere diensttijd van 36 uur per week werkzaamheden worden verricht. Deze bepaling is onverkort van toepassing op werknemers in dienst op basis van een parttime contract of een flexibel dienstverband (oproepkracht/invalkracht).

Artikel 26

Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid wordt aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken 100% van de vaste beloning doorbetaald. De vaste beloning is het loon inclusief de als vast (structureel) overeengekomen toeslagen en/of overeengekomen gemiddelde overwerkvergoeding.

Indien de werknemer als oproepkracht werkzaam is wordt de gemiddelde beloning berekend over de drie voorafgaande kalendermaanden.

2. Gedurende de tweede 52 weken wordt 70% van de vaste beloning doorbetaald. Aan de werknemer wordt tenminste het wettelijk minimum (jeugd) loon doorbetaald. Indien de werknemer in het kader van de re-integratie de overeengekomen arbeid of andere passende arbeid geheel of ten minste voor 50% van de voor hem geldende arbeidsduur heeft hervat heeft hij vanaf de dag van hervatting recht op 100% van de voor hem geldende beloning.

Artikel 27

Feestdagen

De werknemer heeft normaliter aanspraak op vrije dagen met behoud van loon voor de navolgende (christelijke) feestdagen:

- Nieuwjaarsdag;



- Eerste en Tweede Paasdag;
- Koningsdag;
- Hemelvaartsdag;
- Eerste en Tweede Pinksterdag;
- De beide Kerstdagen
- eenmaal per 5 jaren de 5-mei viering (bevrijdingsdag)

Indien en voor zover de werknemer op deze dagen werkzaamheden verricht ontvangt hij daarvoor naast het loon een Toeslag Feestdagen (TF) als vermeld in artikel 14 lid 1 sub c.

Artikel 28


Vakantiedagen

1. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 werkdagen van gemiddeld 7,2 uur vakantie met behoud van loon.
2. Oudere werknemers hebben recht op de navolgende aantallen extra vakantiedagen:

• Vanaf 35 jaar	1 dag
• Vanaf 40 jaar	2 dagen
• Vanaf 45 jaar	3 dagen
• Vanaf 50 jaar	4 dagen
• Vanaf 55 jaar	5 dagen
• Vanaf 60 jaar	6 dagen
• Vanaf 62 jaar	7 dagen
• Vanaf 63 jaar	7 dagen
• Vanaf 64 jaar	8 dagen
• Vanaf 65 jaar	9 dagen
• Vanaf 66 jaar	10 dagen

Collectief extra verlof toekennen op basis van leeftijd is wettelijk alleen toegestaan als onderdeel van beleid. Overheid, werkgevers en werknemers investeren in duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en loopbanen. De veranderingen in onze samenleving gaan echter voor een deel van onze medewerkers te snel, het lukt niet voor iedereen om inzetbaar te blijven. Het is om die reden dat oudere werknemers extra verlofdagen worden toegekend.

3. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is heeft recht op een evenredig deel van de in het 1^{ste} en 2^e lid genoemde vakantie.
4. Van de in het 1^{ste} lid genoemde vakantie zullen, behoudens het bepaalde in het 5^{de} lid, als regel drie weken aaneengesloten worden verleend. Zo nodig dienen daartoe dienstperioden met andere werknemers te worden geruild.
5. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.



6. Indien een dienstrooster is overeengekomen worden, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen, alle vakantiedagen geacht te zijn inbegrepen in de roostervrije perioden.
7. De werknemer kan per kalenderjaar maximaal 10 vakantiedagen opnemen op weekend dagen, christelijke dan wel nationale feestdagen.
8. Indien de mogelijkheid daartoe bestaat, kan een werknemer aaneensluitend drie kalender weken vakantie opnemen. Van het aantal verlofdagen dat een werknemer toekomt, dienen tenminste twee kalenderweken aaneensluitend verleend te worden. De aaneengesloten kalenderweken verlof bevatten in beginsel maximaal drie weekends. Indien het aantal verlofdagen waarop men recht heeft minder dan twee kalender weken en meer dan een kalenderweek bedraagt, dient tenminste een kalenderweek aaneengesloten verlof te worden gegeven en opgenomen.
9. Vaststelling van verlofdagen geschiedt na overleg tussen werkgever en werknemer door de werkgever, - onvoorziene omstandigheden voorbehouden – uiterlijk een week voor de aangevraagde verlofdag. Aangevraagde verlofdagen blijven als regel ook gelden, indien door onvoorziene omstandigheden de bedrijfsactiviteiten alsdan zijn gestaakt. De verlofdagen zullen voor het einde van het lopende jaar moeten worden opgenomen tenzij anders door werkgever en werknemer is overeengekomen. Verlofdagen opgebouwd tijdens ziekte, kunnen indien er wegens ziekte geen mogelijkheid bestaat om de verlofdagen op te nemen meegenomen worden naar het daaropvolgende kalenderjaar.
10. De werkgever registreert de vakantiedagen op een door de werknemer controleerbare wijze en verstrekt indien mogelijk per loonperiode aan de werknemer een overzicht hiervan.
11. De werknemer en de werkgever hebben de gezamenlijke verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat de wettelijk opgebouwde vakantierechten in datzelfde jaar worden opgenomen. Restant vakantiedagen van het lopende kalenderjaar dienen uiterlijk 1 juli van het daaropvolgende jaar opgenomen te zijn.
12. Indien niet alle (wettelijke en bovenwettelijke) vakantiedagen in het jaar van opbouw kunnen worden genoten is het de werknemer toegestaan maximaal 5 dagen over te hevelen naar het daaropvolgende jaar. Een overschot aan vakantiedagen kan op verzoek van de werknemer worden uitbetaald.
13. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden de resterende verlofdagen alsnog aan de werknemer verleend of vergoed.

Artikel 29

Compensatie uren

1. De werknemer komt in aanmerking voor compensatie-uren (tijd-voor-tijd regeling) als hij in eigen tijd, derhalve buiten de roostertijden :
 - a. Het periodiek geneeskundig onderzoek bij de Arbodienst ondergaat (maximaal 2 uur)
 - b. Deelneemt aan reguliere werkbijeenkomsten (hiervoor geldt de werkelijk besteedde tijd minus de pauze en eventueel vervallen eigen diensturen).
 - c. Deelneemt aan werkgroep bijeenkomsten (hiervoor geldt de werkelijk besteedde tijd minus de pauze en eventueel vervallen eigen diensturen).
 - d. Deelneemt aan en passie voor werkkleding (maximaal 1 uur)
2. De compensatie uren worden in beginsel toegevoegd aan het saldo van de verlofuren en worden nimmer beschouwd als overwerk als bedoeld in artikel 25.

Artikel 30

Buitengewoon verlof

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de geregistreerde partner, alsmede de levenspartner en de relatiepartner. Onder de levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden door middel van een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister.
Onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwde persoon met wie de alleenstaand ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.
2. Het verlof dient daar waar mogelijk buiten het rooster te worden opgenomen. Het rooster kan zodanig worden aangepast dat het verlof buiten de gebruikelijke werktijd plaatsvindt. Indien aanpassing van het rooster niet mogelijk is, wordt in de volgende gevallen verlof met behoud van loon verleend.

KORT VERZUIM NAAR REDELIJKHEID TE BEPALEN TIJDSDUUR:

- a. bij het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de werkgever;
- b. bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever;

MET EEN MAXIMUM VAN 1 DAG PER JAAR:

- c. bij ondertrouw van de werknemer;
- d. bij het huwelijk van één van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers, zwagers of (schoon)zusters;



- e. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief-)ouders, schoon- en grootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;
- f. bij het overlijden van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoon-zoons of schoondochters;
- g. bij een 25- en 40-jarig dienstverband;
- h. bij verhuizing van de werknemer;

MET EEN MAXIMUM VAN 2 DAGEN PER JAAR:

- i. bij het huwelijk van de werknemer;
- j. bij het aangaan van geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- k. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders;

MET EEN MAXIMUM VAN 4 DAGEN PER JAAR:

- l. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), één van de kinderen of één van de pleeg- stief- en kleinkinderen;
- m. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders, ingeval voor de begrafenis of crematie volledig zorg wordt gedragen.

Artikel 31

Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar maximaal twee keer de arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis met behoud van 70 procent van het basisuurloon. De werknemer kan kortdurend zorgverlof krijgen voor mensen uit de omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Het gaat om: kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten); anderen die deel uitmaken van uw huishouden (bijvoorbeeld een inwonende tante); bekenden (iemand met wie u een sociale relatie heeft. Bijvoorbeeld schoonouders, een buurvrouw of een vriend. De relatie moet wel zo zijn dat het aannemelijk is dat u de zorg moet verlenen). Voorwaarde is wel dat u de enige bent die de zieke zorg kan geven.
2. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opnemng en de vermoedelijke duur van het verlof;
 - b. Werknemer heeft aantoonbaar geen andere mogelijkheid om kortdurende zorg te organiseren;
3. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
4. Indien het verlof langer duurt dan 10 dagen, dan kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.



Artikel 32

Langdurend zorgverlof

1. De werknemer kan langdurend zorgverlof krijgen voor mensen uit de omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Het gaat om: kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraadsbloedverwanten); anderen die deel uitmaken van uw huishouden (bijvoorbeeld een inwonende tante); bekenden (iemand met wie u een sociale relatie heeft. Bijvoorbeeld schoonouders, een buurvrouw of een vriend. De relatie moet wel zo zijn dat het aannemelijk is dat u de zorg moet verlenen). Voorwaarde is wel dat u de enige bent die de zieke zorg kan geven. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald verlof van maximaal zes keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Na overleg en instemming van de werkgever kan het verlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijds verlof en maximaal 18 weken verlof voor een derde van de wekelijkse arbeidsuren.
3. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt schriftelijk de aanvangsdatum, de omvang en de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur van het verlof;
 - b. De werkgever kan een verzoek om langdurend zorgverlof weigeren indien (aantoonbare) zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
4. Over de periode van het opgenomen onbetaald verlof wordt geen recht op vakantiedagen en geen pensioen opgebouwd.

ARTIKEL 33

Calamiteitenverlof

1. De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof met behoud van basisuurloon gedurende een korte naarbillijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
2. Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:
 - a. Een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer zoals een ongeluk van de partner of eengesprongen waterleiding thuis.
 - b. Een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. Uitvoering van het actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - d. Noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg.
3. Bij spoedeisende zaken zal de werkgever in overleg met de werknemer naar een snelle oplossing zoeken, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een nog meer duurzame oplossing.



Artikel 34

Zwangerschaps- partner- en bevallingsverlof

1. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof op basis van de wettelijke regeling bedraagt 16 weken.
2. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan flexibel opgenomen worden. Op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
3. Als de baby langer dan een week in het ziekenhuis heeft gelegen, kan werknemer recht hebben op extra bevallingsverlof om de baby thuis te verzorgen. Voor verlenging van het bevallingsverlof geldt dat:
 - a. werknemer geen extra verlof krijgt over de 1e week dat de baby in het ziekenhuis lag aangezien het niet ongebruikelijk is dat een kind na de geboorte een korte periode in het ziekenhuis verblijft;
 - b. afhankelijk van de situatie is er recht op maximaal 10 weken extra bevallingsverlof. Het extra bevallingsverlof wordt vastgesteld door het UWV.
4. Het bevallingsverlof kan vanaf de 6e week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
5. Uiterlijk drie weken voordat werknemer verlof wenst op te nemen dient werknemer dit aan werkgever, door middel van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige met daarin opgenomen de vermoedelijke datum van bevalling, kenbaar te maken.
6. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk twee weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen.
7. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op eenmaal de arbeidsduur per week partnerverlof met behoud van loon. De werknemer dient het partnerverlof binnen 4 weken na de geboorte op te nemen.
8. Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner recht op maximaal 5 keer de arbeidsduur aanvullend geboorteverlof. Dit verlof dient minimaal 4 weken voorafgaand aan het verlof aangevraagd te worden. Voorafgaand aan het aanvullend geboorteverlof moet het partnerverlof zijn opgenomen. Het aanvullend geboorteverlof moet opgenomen worden binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het geboorteverlof ontvangt de medewerker 70% van het dagloon. Het geboorteverlof mag tot 2 weken van tevoren veranderd worden door werkgever in geval van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Artikel 35

Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer ouderschapsverlof van ten hoogste 26 keer het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren per



- week. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
2. De werknemer kan uitsluitend met instemming van de werkgever het verlof verdelen over een kortere of langere periode.
 3. De werknemer dient minimaal drie maanden van tevoren het verlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk één maand vóór de aanvangsdatum van het verlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
 4. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, indien deze aanvraag afwijkt van de wettelijke regeling zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, op grond van schriftelijk geformuleerde, gemotiveerde en gewichtige redenen.
 5. Tijdens het verlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.

Artikel 36

Adoptieverlof

1. De werknemer heeft recht op maximaal 6 weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan 4 weken vóór de datum van adoptie. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het verlof eenmaal.
2. De werknemer dient uiterlijk drie weken van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.
3. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.
4. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.
5. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen.

Artikel 37

Onbetaald verlof

Het verlenen van onbetaald verlof is mogelijk met inachtneming van de volgende voorwaarden.

1. De werkgever behoudt de vrijheid de aanvraag voor het onbetaald verlof al dan niet te honoreren.
2. De financiële en verzekeringstechnische (pensioenopbouw, sociale verzekeringen, subsidies, etc.) gevolgen van het onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
3. Tijdens het onbetaald verlof worden geen vakantiedagen, pensioenpremie of andere

emolumenten opgebouwd.

4. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een ter zake afgesloten arbeidsovereenkomst. In overleg en na toestemming van werkgever kan hiervan worden afgeweken.

Artikel 38

Kostenvergoedingen

1. De werkgever en de werknemer komen een regeling overeen betreffende de vergoeding van kosten voor het reizen naar en van de veerpont en/of het kantoor c.q. de werkplaats van werkgever. Deze onbelaste vergoeding bedraagt thans 0,19 ct per kilometer, of zoveel meer of minder als de werkgever dit onbelast toestaat, waarbij met inachtneming van de thans geldende fiscale regels de vergoeding maandelijks wordt vastgesteld op een vast bedrag volgens de formule (afstand woning – werk vv in km x 214 x 0,19) : 12 = maandelijks vergoeding bij een voltijdse werkweek.
2. Met ingang van 1 juli 2022 zal de werkgever aan de werknemers die een geringere reiskostenvergoeding ontvangen dan op dat moment fiscaal onbelast is toegestaan in de gelegenheid stellen de niet ontvangen vergoeding fiscaal te verrekenen met het brutoloon opdat een netto voordeel kan ontstaan. Deze uitruil vindt plaats indien en voor zover daartoe een fiscale faciliteit geldt. Om voor verrekening in aanmerking te komen zal de werknemer een verzoek daartoe indienen bij werkgever.
3. Kostenvergoedingen voor zakelijke (dienst)reizen worden door de werkgever aan de werknemer voor zover de fiscale wet- en regelgeving dat onbelast toelaat netto uitbetaald. Deze bedraagt thans 0,19 ct per kilometer.
4. 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.
5. 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 ervan. De studiekosten worden vergoed onder de voorwaarde dat indien werknemer binnen drie 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, een derde deel van deze schuld wordt kwijtgescholden.
6. Indien en voor zover de tijd voor het afstorten van contant geld niet is in begrepen in het dienstrooster ontvangt de werknemer die ten behoeve van de afwikkeling



van de ontvangen veergelden, geld afstort bij de bank een vergoeding van € 12,50 bruto per keer dat er geld wordt afgestort met dien verstande dat per maand maximaal een bedrag van € 50,-- bruto kan worden genoten.

Artikel 39

Senioren Fit Regeling

Indien een werknemer tenminste 5 jaar onafgebroken in dienst is bij werkgever kan hij twee jaar vóór zijn pensionering gebruik maken van een senioren fit regeling, waarbij 80% wordt gewerkt tegen 90% van het loon en een 100%-opbouw van het pensioen.

Artikel 40

Herbezetting

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

Artikel 41

Overlijdensuitkering

Bij overlijden van een werknemer zal door werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering worden gedaan van 3 maandsalarissen (inclusief de gemiddelde onregelmatigheidstoeslag over de laatste 13 weken).



Artikel 42

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 43

Slotbepaling

In alle gevallen waarin deze cao of de individuele arbeidsovereenkomst niet voorziet geldt de toepasselijke wettelijke bepaling.

Bijlagen :

1. Toelichting / resumé beloningsstelsel
2. Onderhandelingsresultaat CAO Maasveren Oss d.d. 20-4-2022
3. Loonschalen per 1-1-2022



BIJLAGE !

TOELICHTING BELONINGSTELSEL

De beloning is opgebouwd uit vijf onderdelen :

1. Loon

Het loon is de contraprestatie voor de normale arbeidstijd (artikel 12) overeenkomstig het bepaalde in artikel 18 lid 3, exclusief de vakantietoeslag van 8%.

2. Onregelmatigheidstoeslag

Wanneer de werkgever en de werknemer een verruimd tijdvenster voor de dagelijkse diensttijd overeengekomen zijn is een onregelmatigheidstoeslag van toepassing (artikel 14 lid 1 en artikel 22.

- Als de dagelijkse diensttijd valt binnen het tijdvenster van 07.30 – 19.00 uur is er geen onregelmatigheidstoeslag van toepassing.
- Als de dagelijkse diensttijd valt buiten het tijdvenster van 07.30 – 19.00 uur op maandag t/m vrijdag bedraagt de onregelmatigheidstoeslag bij arbeid van 06.00 – 07.30 = 15% resp. bij arbeid van 19.00 - 24.00 uur = 30% berekend over de uren buiten het normale tijdvenster.

3. Toeslag voor werken op zater- en zon- of feestdagen

- a. Wanneer de werkgever en de werknemer een dienstrooster overeengekomen zijn waarin de normale arbeidstijd voor een deel op zaterdagen en een deel op zondagen, is ingeroosterd, is een toeslag van 30% op het uur loon van toepassing bij arbeid op zaterdagen en 45% op het uurloon bij arbeid op zondagen van toepassing (artikel 14 lid 1 sub b en artikel 23)
- b. Als de werkgever en de werknemer een ander dienstrooster overeengekomen zijn moet de toeslag apart worden berekend voor de op zater- en zondagen ingeroosterde uren (artikel 23)
- c. als de werkgever en de werknemer een dienstrooster overeengekomen zijn waarin de normale arbeidstijd plaatsvindt op Christelijke of Nationale feestdagen geldt een toeslag van 45% als bedoeld in artikel 14 lid 1 sub c jo. art. 23.

<i>Schematische weergave Toelage voor onregelmatige Arbeid</i>		
maandag t/ vrijdag	6.00 uur tot 7.30 uur	+15% uurloon
maandag t/ vrijdag	19.00 uur tot 24.00 uur	+30% uurloon
zaterdag	6.00 uur tot 24.00 uur	+30% uurloon
zon- en feestdagen		+ 45% uurloon

4. Overwerkvergoeding



Wanneer de werkgever en de werknemer overeengekomen zijn dat er meer dan de normale arbeidstijd van gemiddeld 36 uur per week gewerkt wordt, worden de overuren beloond met het overwerktafief (artikel 25) onder aftrek van 10 bufferuren.

5. Eindejaarsuitkering

Zie artikel 19



BIJLAGE 2. Onderhandelingsresultaat CAO Maasveren Iss d.d. 20-4-2022

Onderhandelingsresultaat CAO de Maasveren

Oss, 20 april 2022

Het Stichtingsbestuur en FNV Havens hebben de volgende afspraken gemaakt, onder voorbehoud respectievelijk achterbannen.

Wijzigingen ten opzichte van bestaande afspraken tot 31 december 2021:

1. CAO periode; 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026;
 - Partijen hebben zich verplicht om vanaf 1 januari 2025 te onderzoeken bij welke landelijke CAO per 1 januari 2027 aansluiting zal plaatsvinden,
2. Loon;
 - CAO; per 1 januari 2022 1,5 % initiële loonsverhoging plus Jaarlijks APC
 - Per 1 januari 2025 en 1 januari 2026 zal de pakketwaarde uit de CAO Openbaar Vervoer worden gevolgd rekening houdend met de APC.
3. De ORT zal voor medewerkers in dienst op 31-12-2021 onveranderd (12% basismaandsalaris) blijven. Nieuwe werknemers ORT op basis van referentieperiode van 1 jaar.

Maandag t/m vrijdag	tussen 6.00 uur tot 7.30 uur	15% uurloon
	tussen 19.00 en 24.00 uur	30% uurloon
Zaterdag	tussen 6.00 uur tot 24.00 uur	30% uurloon
Zon- en feestdagen		45% uurloon

- ORT toeslag als onderdeel van SV-loon, arbeidsongeschiktheid (in berekening meenemen ort toeslag laatste 13 weken) en vakantietoelage over ort.
- Afbouwtoelage: 20% van het verschil per kwartaal mits;

Afbouw op verzoek werkgever

De werknemer deze salaristoelage zonder onderbreking van 2 maanden tijdens minimaal 36 maanden heeft gekregen.

4. Verandering van werkschema / roostertijden; Dit vindt in overleg plaats binnen de onderneming (directie en PVT). Uitgangspunt is de 5 daagse werkweek.
5. Eindejaarsuitkering ;
 - Huidige medewerkers (in dienst op 31-12-2021) blijft 0,4 basismaandsalaris
 - Nieuwe medewerkers op basis full time dienstverband € 700,00 bruto te vermeerderen met 0,2 basismaandsalaris bij positief rekening resultaat na vaststelling van jaarrekening.

6. Loon bij arbeidsongeschiktheid

1^{ste} arbeidsongeschiktheidsjaar 100 %

Indien werknemer zich houdt aan de verplichtingen in het kader van verzuimbegeleiding en re-integratie en de re-integratie inhoudt het verrichten van (passende) arbeid voor tenminste 50% wordt het loon bij arbeidsongeschiktheid in het 2de arbeidsongeschiktheidsjaar aangevuld van 70 tot 100%.

7. Invoeren van een schaal voor **beginnend** veerman

Partijen zijn hiermee akkoord. Max **drie** jaar **beginnend** loonschaal toepassen.

B. Werkingssfeer

De bepalingen van deze overeenkomst zijn van toepassing op alle **werknemers** die bij Stichting de Maasveren een dienstverband hebben en tevens werkzaam zijn op de **veerponten**.

9. Verlofregeling

Partijen zijn akkoord om de wettelijke regeling te volgen

10. Zorgverlof

Partijen zijn akkoord om de wettelijke **regeling** te volgen

13. Kinderopvang

Akkoord. Iedereen kan instemmen met **volledige** afschaffing. Is in de wet geregeld.

14. Reiskostenregeling:

- Zakenreizen € 0,19 per km. **Woon**-werkverkeer of € 0,19 km of een **nader** uit te werken **ultraregeling**.
- **Oproepkrachten**
Partijen zijn overeengekomen een regeling uit te werken waarin gekwantificeerd wordt hoeveel tijdelijk inzet er is benodigd in relatie tot bedrijfscontinuïteit (Piek, ziek, vakantie) door middel van MUP contracten met verruiming van de formule geen arbeid geen loon als bedoeld in artikel 6.28 lid 7.

Is getekend namens partijen;


T. B. M. Cleijne
Stichting De Maasveren

M. Stam
FNV Havens






Stichting de Maasveren

Loonschalen per 1-1-2022

Periode/tak	Loonschaal 1	Loonschaal 2	Loonschaal 3	Loonschaal 4	Loonschaal 5	Loonschaal 6	Loonschaal 7
	Kaart verkoop	Veerman beginnend	Veerman basis	Admin. Medew + Veerman allround	Voorman	Fin. adm. Medew.	Techn. Medew.
0	€ 1.725	€ 1.725	€ 2.191	€ 2.410	€ 2.651	€ 2.915	€ 3.207
1	€ 1.753	€ 1.784	€ 2.273	€ 2.500	€ 2.750	€ 3.024	€ 3.328
2	€ 1.794	€ 1.855	€ 2.355	€ 2.591	€ 2.846	€ 3.135	€ 3.448
3	€ 1.835	€ 1.926	€ 2.437	€ 2.680	€ 2.950	€ 3.244	€ 3.569
4	€ 1.875	€ 1.997	€ 2.520	€ 2.771	€ 3.049	€ 3.353	€ 3.688
5	€ 1.916	€ 2.067	€ 2.602	€ 2.846	€ 3.148	€ 3.463	€ 3.808
6	€ 1.957	€ 2.138	€ 2.682	€ 2.960	€ 3.248	€ 3.569	€ 3.930
7	€ 1.998	€ 2.209	€ 2.766	€ 3.045	€ 3.347	€ 3.682	€ 4.050
8	€ 2.039	€ 2.279	€ 2.846	€ 3.130	€ 3.446	€ 3.791	€ 4.170
9	€ 2.080	€ 2.350	€ 2.930	€ 3.222	€ 3.546	€ 3.899	€ 4.290
10	€ 2.121	€ 2.421	€ 3.017	€ 3.338	€ 3.645	€ 4.009	€ 4.409