

CAO

Blue Amigo Waterborne Public Transport  
Netherlands B.V.

-

1 januari 2024 tot en met  
31 december 2025

## Inhoud

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Artikel 1: Werkingssfeer .....</b>                    | <b>4</b>  |
| <b>Artikel 2: Duur van de CAO.....</b>                   | <b>4</b>  |
| <b>Artikel 3: Proeftijd .....</b>                        | <b>4</b>  |
| <b>Artikel 4: Werktijden .....</b>                       | <b>4</b>  |
| 1. Arbeidstijd .....                                     | 4         |
| 2. Aantal dagdiensten .....                              | 4         |
| 3. Geen vroege en late dienst op dezelfde dag .....      | 4         |
| 4. Raamtijden.....                                       | 4         |
| <b>Artikel 5: Lonen .....</b>                            | <b>5</b>  |
| 1. Loonschalen .....                                     | 5         |
| 2. Loonontwikkeling .....                                | 5         |
| 3. Toeslag voor onregelmatige arbeid .....               | 5         |
| 4. Toeslag bij dienstverandering.....                    | 6         |
| 5. Toeslag bij onverwachte opkomst .....                 | 6         |
| 6. Wachtdiensten voor het Waterbus- en VMR-rooster ..... | 6         |
| 7. Gebroken diensten .....                               | 6         |
| 8. Feestdagen.....                                       | 7         |
| 9. Werken op een andere standplaats.....                 | 7         |
| <b>Artikel 6: Vergoeding diploma's .....</b>             | <b>7</b>  |
| <b>Artikel 7: Overwerk .....</b>                         | <b>8</b>  |
| 1. Definitie overwerk .....                              | 8         |
| 2. Vergoeding overwerkuren .....                         | 8         |
| 3. Vergoeding in vrije tijd .....                        | 9         |
| <b>Artikel 8: Bijzondere vergoedingen.....</b>           | <b>9</b>  |
| 1. Reiskosten.....                                       | 9         |
| 2. Gratificaties.....                                    | 9         |
| 3. Beloning hogere rang of functie.....                  | 9         |
| 4. Koffiegeldvergoeding.....                             | 10        |
| 5. Maaltijdvergoeding .....                              | 10        |
| 6. Verkeerde planning .....                              | 10        |
| 7. Eindejaarsuitkering .....                             | 10        |
| 8. Consignatiedienst Technische Dienst .....             | 10        |
| 9. Inwerkvergoeding .....                                | 10        |
| 10. Telefoon/internetvergoeding.....                     | 10        |
| 11. Wijzigingen belastingwetgeving.....                  | 11        |
| <b>Artikel 9: Vakantie/verlofdagen .....</b>             | <b>11</b> |
| <b>Artikel 10: Vakantietoeslag .....</b>                 | <b>12</b> |
| <b>Artikel 11: Ziekte en ongeval .....</b>               | <b>12</b> |
| <b>Artikel 12: Ongeoorloofd verzuim.....</b>             | <b>13</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Artikel 13: Geoorloofd verzuim met behoud van loon.....</b>                       | <b>13</b> |
| <b>Artikel 14: Ouderschaps-/zwangerschapsverlof .....</b>                            | <b>14</b> |
| <b>Artikel 15: Garantieverlof maatregel .....</b>                                    | <b>14</b> |
| <b>Artikel 16: Medische keuringen .....</b>  | <b>14</b> |
| <b>Artikel 17: Studiekostenvergoeding.....</b>                                       | <b>15</b> |
| 1. Studieregeling.....   | 15        |
| 2. ADN-cursus .....  | 15        |
| <b>Artikel 18: Pensioenvoorziening.....</b>  | <b>16</b> |
| <b>Artikel 19: Werkkleding .....</b>   | <b>16</b> |
| <b>Artikel 20: Nevenfuncties.....</b>  | <b>16</b> |
| <b>Artikel 21: Aanneming en ontslag .....</b>  | <b>16</b> |
| <b>Artikel 22: Functieherwaardering .....</b>  | <b>17</b> |
| <b>Artikel 23: Overige afspraken .....</b>   | <b>17</b> |
| <b>Artikel 24: Concessiewisseling.....</b>   | <b>18</b> |
| <b>Artikel 25: Geschillen .....</b>  | <b>18</b> |
| <b>Artikel 26: Opzegging van de CAO .....</b>  | <b>18</b> |
| Bijlage 1: Salarisschalen Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands b.v. .. | 19        |
| Bijlage 2: Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering .....                      | 23        |
| Bijlage 3: Overige afspraken uit het onderhandelingsresultaat .....                  | 24        |

## **CAO Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands b.v.**

Tussen Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands b.v. hierna te noemen partij ter ene zijde en FNV Streekvervoer en CNV Vakmensen te noemen partij ter andere zijde is de navolgende CAO Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands b.v. gesloten.

### **Artikel 1: Werkingssfeer**

De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op het gehele personeel, met uitzondering van de managementfuncties.

### **Artikel 2: Duur van de CAO**

De CAO heeft een duur van 2 jaar, te weten vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

### **Artikel 3: Proeftijd**

1. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaar wordt een proeftijd van een maand toegepast. Uitzondering hierop is voor de functie kapitein waarbij de proeftijd maximaal 2 maanden bedraagt.

### **Artikel 4: Werktijden**

#### **1. Arbeidstijd**

De arbeidstijd bedraagt voor personeelsleden met een volledige werkweek gemiddeld 36 uur, verdeeld over gemiddeld 5 werkdagen per week gerekend over de duur van de roosterperiode.

Indien noodzakelijk, kan de werkgever het verrichten van overuren opdragen met dien verstande dat voor de meerdere uren overwerkvergoeding is verschuldigd als aangegeven in artikel 6.

#### **2. Aantal dagdiensten**

Werknemers, ZZP'ers en ander personeel niet in loondienst, mogen maximaal twee dagdiensten achter elkaar werken. In geval van noodsituaties mag hiervan worden afgeweken, na goedkeuring door de CEO.

Deze afspraak geldt alleen voor het varende personeel en niet voor werknemers bij de Technische Dienst.

#### **3. Geen vroege en late dienst op dezelfde dag**

Het is niet toegestaan dat een werknemer, ZZP'er en ander personeel niet in loondienst op één werkdag voor zowel een vroege als een late dienst ingeroosterd wordt en/of werkzaam is.

#### **4. Raamtijden**

Op basis van het huidige rooster is er sprake van de volgende raamtijden:

- Vroege dienst: 5.00 - 15.00 uur met als maximale dienstlengte 9.30 uur.
- Late dienst: 12.00 - 0.30 uur met als maximale dienstlengte 9.30 uur.
- Dagdienst: 6.00 - 21.15 uur met als maximale dienstlengte 13.20 uur voor maandag tot en met vrijdag en 12.05 uur voor zaterdag, zondag en een feestdag.

## Artikel 5: Lonen

### 1. Loonschalen

Als bijlage 1 bij deze CAO zijn de geldende loonschalen per 1-1-2024 en per 1-1-2025 toegevoegd.

Bij indiensttreding zal de werknemer als uitgangspunt worden geplaatst op trede 0 van de voor zijn functie geldende loonschaal. Vervolgens wordt bij voldoende geschiktheid, bekwaamheid en dienstijver het loon van de werknemer jaarlijks (1 trede) verhoogd totdat het maximum van die schaal is bereikt. De datum voor toekennen van een trede (periodiek) is 1 januari van elk jaar. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer in dienst moet zijn voor 1 oktober van het jaar daarvoor. Indien de werknemer op of na 1 oktober in dienst treedt, wordt de tredeverhoging niet per aanstaande januari toegekend, maar het jaar daarop.

Voor oproepkrachten geldt dat een periodiek wordt toegekend op het moment dat er in het jaar voorafgaand minimaal 900 uur is gewerkt. Indien er minder uur wordt gewerkt, dan wordt elke 2 jaar een periodiek in ieder geval toegekend.

Per 1-1-2024 komen de beginperiodieken die onder de 16 euro per uur vallen van de loonschalen van Steward, Kapitein en Technische Dienst te vervallen.

Per 1-1-2025 wordt bij de loonschalen Steward, Kapitein en Technische Dienst een extra trede aan de bovenkant toegevoegd. De extra trede vervangt de uitlooptrede niet waardoor de uitlooptrede een trede opschuift.

Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands BV hanteert voor alle uitzendkrachten de inlenersbeloning op basis van deze cao.

Het bruto uurloon wordt berekend door het bruto maandloon te delen door het aantal uren per maand. Het aantal uur per maand bedraagt 156 uur (36 uur per week \* 52 weken = 1872 uur. 1872 uur / 12 maanden = 156 uur per maand. Het bruto uurloon en bruto maandloon is exclusief toeslagen en is gebaseerd op het loon in de loonschalen in de bijlage van deze cao.

### 2. Loonontwikkeling

1 jan 2024: algemene loonsverhoging van 3,5 %

1 jan 2025: algemene loonsverhoging van 4%

Bovenstaande verhogingen zijn eveneens toegepast op de bedragen genoemd in de leden 3,4 en 5 van dit artikel, alsmede artikel 6 en artikel 8, lid 3, 4, 5, 7 en 8 van de CAO.

### 3. Toeslag voor onregelmatige arbeid

Per 1-1-2024 wordt een bruto onregelmatigheidstoeslag toegekend van:

- € 3,75 voor alle uren van maandag tot en met vrijdag van 18.00 uur tot en met 08.00 uur
- € 8,11 voor alle uren op zaterdag
- € 12,76 voor alle uren op zon- en feestdagen

Per 1-1-2025 wordt een bruto onregelmatigheidstoeslag toegekend van:

- € 3,90 voor alle uren van maandag tot en met vrijdag van 18.00 uur tot en met

08.00 uur

- € 8,44 voor alle uren op zaterdag
- € 13,27 voor alle uren op zon- en feestdagen

#### 4. Toeslag bij dienstverandering

Onder een dienstverandering wordt een wijziging van dienst verstaan op dezelfde datum van vroeg naar laat of omgekeerd. Een verandering van de ene vroege of respectievelijk late dienst naar een andere vroege of respectievelijk late dienst wordt niet als een dienstverandering aangemerkt. Een dienstverandering komt alleen tot stand als dit met de betreffende werknemers is overeengekomen.

Indien dit binnen 48 uur voor de dienst is overeengekomen dan staat hier een vergoeding tegenover van bruto € 29,03, prijspeil 1-1-2024.

Per 1-1-2025 bedraagt de vergoeding € 30,19 bruto.

#### 5. Toeslag bij onverwachte opkomst

Werknemer ontvangt een opkomstvergoeding, wanneer hij binnen 24 uur wordt opgeroepen van vrije dag naar dienst, ongeacht welke dienst gewerkt gaat worden. De opkomstvergoeding wordt structureel geïndexeerd met toekomstige loonsverhogingen.

De opkomstvergoeding bedraagt € 29,03 bruto, prijspeil 1-1-2024.

Per 1-1-2025 bedraagt de opkomstvergoeding € 30,19 bruto.

#### 6. Wachtdiensten voor het Waterbus- en VMR-rooster

Onder wachtdienst binnen het Waterbusrooster wordt verstaan dat men zich beschikbaar houdt op 2 weekenden per roosterperiode welke zijn vastgelegd volgens het geldende rooster (zater-, zon- en feestdagen). Hiervoor ontvangt men een bruto vergoeding per maand o.b.v. 2 wachtwoekenden bij een 24 weeks dienstrooster. Bij wijziging van het aantal wachtwoekenden wordt de vergoeding overeenkomstig aangepast.

Werknemers werkzaam in het Waterbusrooster ontvangen de volgende vergoeding per maand:

- Per 1-1-2024 bedraagt de vergoeding € 35,24 bruto
- Per 1-1-2025 bedraagt de vergoeding € 36,65 bruto.

Onder wachtdienst binnen het VMR-rooster wordt verstaan dat men zich beschikbaar houdt op 1 weekend per roosterperiode welke zijn vastgelegd volgens het geldende rooster (zater-, zon- en feestdagen). Hiervoor ontvangt men een bruto vergoeding per maand o.b.v. 1 wachtwoekend bij een 4 weeks dienstrooster. Bij wijziging van het aantal wachtwoekenden wordt de vergoeding overeenkomstig aangepast.

Werknemers werkzaam in het VMR-rooster ontvangen de volgende vergoeding per maand:

- Per 1-1-2024 bedraagt de vergoeding € 105,73 bruto
- Per 1-1-2025 bedraagt de vergoeding € 109,96 bruto

#### 7. Gebroken diensten

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen geen gebroken diensten worden ingevoerd. Indien de bedrijfsvoering in de toekomst daarvoor aanleiding geeft zullen partijen praten over het invoeren van gebroken diensten. De criteria hiervoor zijn:

- Per week gemiddeld één gebroken dienst;
- Reiskostenvergoeding;
- Een geïndexeerde onderbrekingstoeslag;

- Op basis van een sociale en/of medische indicatie bestaat de mogelijkheid, dat medewerkers niet hoeven deel te nemen aan deze diensten dan wel er maatwerk geleverd kan worden;
- Deze sociale en/of medische gronden zullen door een nader te benoemen onafhankelijke derde worden getoetst.

#### 8. Feestdagen

Onder feestdagen wordt verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede Paasdag
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag in lustrumjaren (1x in de 5 jaar)
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede Pinksterdag
- Eerste en tweede Kerstdag

Compensatieverlof wordt verleend afhankelijk van de in het kalenderjaar vallende feestdagen. Compensatieverlof bedraagt per feestdag 7,2 uur. Dit wordt naar rato van het dienstverband toegepast. Het compensatieverlof bedraagt bijvoorbeeld voor 2024  $9 \times 7,2 \text{ uur} = 64,8 \text{ uur}$ .

Bij dienst doen en/of roostervrij worden deze dagen behouden en kan op een andere dag dit verlof worden opgenomen. Indien er niet gewerkt wordt op een feestdag wordt dit compensatieverlof ter waarde van 7,2 uur per feestdag afgeschreven van het verlofsaldo. In het geval de werknemer in het feestdagenrooster langer dienst heeft dan zijn/haar oorspronkelijke rooster, dan worden de extra gewerkte uren als overwerk of meeruren vergoed.

#### 9. Werken op een andere standplaats

De standplaats van de werknemer werkzaam voor de Waterbus is gelegen aan de Schokhaven, Lindtsedijk 14 te Zwijndrecht (NL).

De standplaats van de werknemer werkzaam voor het Veer Maassluis Rozenburg is gelegen aan de Burgemeester van der Lelykade, 3143 CD te Maassluis.

Als een werknemer op een andere standplaats dienst moet doen, zonder dat er sprake is van overplaatsing, worden de eventuele extra reiskilometers en extra reistijd (met een maximum van 30 minuten per enkele reis) vergoed. In overleg tussen de direct leidinggevende en de werknemer kan de extra reistijd worden teruggegeven in de vorm van tijd voor tijd of worden uitbetaald á 100%. Het uitgangspunt is dat de lengte van de reservedienst als werktijd wordt beschouwd.

#### **Artikel 6: Vergoeding diploma's**

1. De werknemer die in het bezit is van het EHBO-diploma en door de werkgever is aangewezen tot het verrichten van EHBO-diensten, ontvangt hiervoor een vergoeding van bruto € 11,60 per maand (prijspeil 1/1/2024). De kosten van het jaarlijks verlengen van het diploma alsmede het lidmaatschap van de vereniging worden eveneens vergoed door de werkgever.  
Per 1-1-2025 bedraagt de vergoeding € 12,07 bruto per maand.
2. De werknemer die in het bezit is van het diploma bedrijfshulpverlening en door de

werkgever is aangewezen tot het verrichten van bedrijfshulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding van bruto € 11,60 per maand (prijspeil 1/1/2024). De kosten van het verlengen alsmede cursussen in het kader van bedrijfshulpverlening worden eveneens vergoed door de werkgever.

Per 1-1-2025 bedraagt de vergoeding € 12,07 bruto per maand.

## **Artikel 7: Overwerk**

### **1. Definitie overwerk**

- a. Overwerk wordt per week toegekend in geval van overschrijding van het rooster, ervan uitgaande dat het rooster een gemiddelde werktijd heeft van 36 uur per week;
- b. Gewerkte uren tijdens dienstdoen op een vrije dag worden eveneens aangemerkt als overuren als de 36 uur per kalenderweek wordt overschreden;
- c. Er wordt alleen overgewerkt indien het belang van de onderneming dit vereist, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden zal worden met de persoonlijke belangen van de werknemer;
- d. De werknemer geeft aan hoe hij de vergoeding wil ontvangen, in vrije tijd of in de daarvoor geldende financiële vergoeding. De wijze van vergoeding is per betaalperiode/maand aanpasbaar.
- e. Voor parttimers geldt dat vanaf 1 januari 2018 extra gewerkte uren tot 36 uur gemiddeld per week worden betaald tegen 100% en de mogelijk van toepassing zijnde vergoedingen voor onregelmatige arbeid van artikel 4 lid 3.
- f. Voor de meeruren die parttimers maken in het kader van een ingeroosterde wachtdienst gelden de voorwaarden zoals vermeld in lid 2 van dit artikel (vergoeding overwerkuren).
- g. Per 1-1-2023 wordt over de meeruren die parttimers werken vakantietoeslag en vakantiedagen berekend. De werknemer kan ervoor kiezen om de vakantiedagen in geld uitbetaald te krijgen of op te nemen. De opgebouwde vakantiedagen worden als bovenwettelijk verlof geregistreerd. Daarnaast wordt over meeruren pensioen opgebouwd. Dit wordt met terugwerkende kracht vanaf 1-1-2023 berekend. De berekening van de opbouw van het verlof is als volgt:

| leeftijd | percentage |
|----------|------------|
| 20       | 12,6       |
| 21-39    | 13,0       |
| 40-49    | 13,4       |
| 50-54    | 13,8       |
| 55-59    | 14,2       |
| 60+      | 14,6       |

### **2. Vergoeding overwerkuren**

De vergoeding in geld bedraagt per uur voor overwerk op andere dagen dan zater-, zon- en feestdagen:

- 125% van het uurloon voor het eerste en tweede uur aansluitend aan de dienst;
- 150% van het uurloon voor de volgende uren en voor het eerste en tweede uur voor zover deze liggen tussen 22.00 en 06.00 uur.
- Voor overwerk op zaterdagen bedraagt de vergoeding 175% en op



roostervrije dagen 150% van het uurloon.

- Voor overwerk op zon- en feestdagen bedraagt de vergoeding 200% van het uurloon.

In de overwerktoeslag zit de vakantietoeslag inbegrepen. Indien er onvoorzien overgewerkt wordt dan wordt in overleg een maaltijd vergoed.

### 3. Vergoeding in vrije tijd

Bij vergoeding in vrije tijd is het aantal toe te kennen uren gelijk aan het aantal gewerkte uren vermenigvuldigd met het vermelde percentage. De verworven vrije uren worden aan de werknemer in beginsel in de volgende maand toegekend.

Bij het bepalen van de dagen en uren waarop de vrije tijd zal worden genoten, wordt met de wensen van de werknemer rekening gehouden voor zover de belangen van de dienst en de overige werknemers dit toelaten.

## **Artikel 8: Bijzondere vergoedingen**

### 1. Reiskosten

De reiskostenvergoeding bedraagt per 1-1-2024 € 0,23 (onbelast) per gereden kilometer met een maximum van 50 kilometer per enkele reis (per dag maximaal 100 kilometer voor heen- en terugreis).

De reiskostenvergoeding is op basis van de gewerkte diensten per maand en worden in de maand opvolgend uitbetaald via de reguliere verloning.

De tegemoetkoming in de kosten van woon/werkverkeer wordt vastgesteld op basis van de afstand tussen het woonadres en het adres van de standplaats. Voor zowel de heen als de terugreis wordt gemeten via de snelste route van de Routenet met als uitkomst een gemiddelde reisafstand (enkele reis) in kilometers. Bij verhuizing van de werknemer wordt het aantal kilometers woon-werkverkeer hierop aangepast.

Bij ziekte en verlof wordt er geen reiskostenvergoeding betaald.

Indien werknemers overwerken of extra werken en hierdoor extra kilometers moeten reizen, ontvangen zij een vergoeding van € 0,23 per daadwerkelijk extra gereden kilometer.

Reiskosten kunnen ook gedeclareerd worden indien er werkzaamheden voor werkgever worden uitgevoerd zoals onder andere overleg OR, vakbondsoverleg, kapiteinscommissie, bezoek bedrijfsarts, etc.

### 2. Gratificaties

De werknemer ontvangt bij het bereiken van een diensttijd van 12½, 25 en 40 jaar een bruto gratificatie ter grootte van ¼ van het functieloon bij 12½, 1 maal het functieloon bij 25 jaar en 1½ maal het functieloon bij 40 jaar dienstverband.

### 3. Beloning hogere rang of functie

Indien men door omstandigheden zodanig wordt ingedeeld dat men een functie moet waarnemen in een hogere rang dan ontvangt men per gewerkte dag in deze hogere functie een vergoeding van bruto € 15,49, prijspeil 1-1-2024.

Per 1-1-2025 bedraagt de vergoeding € 16,11 bruto.

4. Koffiegeldvergoeding

Maandelijks ontvangt men een koffiegeldvergoeding van netto € 13,91, prijspeil 1-1-2024. Deze vergoeding is op basis van een fulltime dienstverband. Voor parttimers wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd.

Als werknemer langer dan één maand ziek is, wordt de vergoeding tijdelijk stopgezet.

Per 1-1-2025 bedraagt de vergoeding € 14,47 netto.

5. Maaltijdvergoeding

Er wordt een maaltijdvergoeding verstrekt indien een dienst langer is dan 9 uur. Voor de werknemers die een vaste plek in het rooster hebben is de maaltijdvergoeding op basis van de gewerkte diensten per maand en wordt in de maand opvolgend uitbetaald via de reguliere verloning.

Bij overwerk kan de maaltijdvergoeding middels een declaratieformulier aangevraagd worden (netto € 13,91 per dag), mits aan de eerdergenoemde voorwaarden is voldaan.

Per 1-1-2025 bedraagt de maaltijdvergoeding € 14,47 netto.

6. Verkeerde planning

Als een werknemer onnodig opkomt als gevolg van een onjuiste planning, dan wordt ter compensatie van het ongemak een vergoeding van 3 uren verstrekt.

7. Eindejaarsuitkering

Jaarlijks zal in de maand december een eindejaarsuitkering worden verstrekt van € 769,94 bruto (prijspeil 1/1/2024). Deze vergoeding is op basis van een fulltime dienstverband. Voor parttimers geldt de uitkering naar rato van hun deeltijdfactor. De eindejaarsuitkering is met ingang van 2017 pensioengevend.

Per 1-1-2025 bedraagt de eindejaarsuitkering € 800,73 bruto.

8. Consignatiedienst Technische Dienst

De werknemers van de Technische Dienst die wachtdienst hebben ontvangen hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt € 396,38 per maand, prijspeil 1-1-2024.

Per 1-1-2025 bedraagt de vergoeding € 412,24 per maand.

Het aantal wachtdiensten zijn onderdeel van de roosters van de Technische dienst, wijzigingen dienen voor instemming aan de OR te worden voorgelegd.

9. Inwerkvergoeding

Een inwerkvergoeding wordt per dienstdoend koppel toegekend. Als een schipper of steward wordt ingewerkt, ontvangt de dienstdoende schipper 2 uur tijd voor tijd per inwerkdienst en de dienstdoende steward ontvangt 1 uur tijd voor tijd.

De werknemer heeft de keuze om de tijd voor tijd uit te laten betalen.

Inwerken van een collega is in principe op vrijwillige basis en niet verplicht. Indien er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn, kan werkgever werknemer verplichten om een collega alsnog in te werken.

10. Telefoon/internetvergoeding

Per 1-1-2024 ontvangt elke werknemer € 10,- netto per maand als vergoeding voor

telefoon- en internetkosten. Deze vergoeding is op basis van een fulltime dienstverband. Voor parttimers wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd. Als werknemer langer dan één maand ziek is, wordt de vergoeding tijdelijk stopgezet.

11. Wijzigingen belastingwetgeving

Indien de belastingwetgeving in de toekomst wijzigt en gevolgen heeft voor de uitbetaling van deze vergoedingen, zullen cao partijen met elkaar in overleg treden.

**Artikel 9: Vakantie/verlofdagen**

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Een vakantiedag heeft de waarde van 7,2 uur gebaseerd op 36 uur / 5 werkdagen.
3. Als de werknemer een verlofdag opneemt, wordt het aantal uur van de te werken dienst afgeschreven van het verlofsaldo.
4. Aan elke werknemer die op 1 januari van enig jaar in dienst is, wordt voor 1 januari van het volgend jaar verlof verleend van tenminste 24 werkdagen.

Het aantal dagen bedraagt:

|                                   |          |           |
|-----------------------------------|----------|-----------|
| • 18 t/m 20 jaar                  | 24 dagen | 172,8 uur |
| • 21 t/m 39 jaar                  | 25 dagen | 180,0 uur |
| • 40 t/m 49 jaar                  | 26 dagen | 187,2 uur |
| • 50 t/m 54 jaar                  | 27 dagen | 194,4 uur |
| • 55 t/m 59 jaar                  | 28 dagen | 201,6 uur |
| • 60 t/m AOW gerechtigde leeftijd | 29 dagen | 208,8 uur |

Voor de werknemer die voor 1 januari 2023 in dienst was en in de leeftijdscategorie 18 t/m 20 jaar valt en er door deze aanpassing op achteruitgaat behoudt het aantal verlofdagen volgens de staffel die van toepassing was voor 1 januari 2023 (18 jaar 26 dagen, 19 jaar 25 dagen). Vanaf 20 jaar vallen zij binnen de nieuwe verlofdagenstaffel.

5. Ter vaststelling van de leeftijd van de werknemer wordt 1 januari als peildatum aangehouden;
6. Buiten het recht op "ten minste drie weken aaneengesloten verlof" in de zomerperiode dat volgens een vakantierooster wordt vastgesteld, dienen de verlofdagen onder lid 2 zoveel mogelijk naar evenredigheid gespreid over het jaar te worden opgenomen buiten de vakantieperiode;
7. Verlofdagen buiten het aaneengesloten verlof van drie weken worden alleen verleend indien de personeelsbezetting het toelaat;
8. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt naar rato van de periode van het dienstverband waarover nog geen vakantie werd verleend, vakantie gegeven;
9. Niet gebruikte verlofdagen worden bij beëindiging van de dienstbetrekking verrekend;
10. In het kader van de nieuwe vakantiewetgeving per 1 januari 2012 komen vakantiedagen (wettelijk en bovenwettelijk) te vervallen indien zij niet binnen 4 jaar zijn opgenomen. Maandelijks zal de werkgever aan de werknemer een overzicht verstrekken van de verlofuren.
11. De verrekening van plus- en minuren komt te vervallen. Dat betekent dat het vooraf berekende aantal minuren (voor parttimers geldt een pro rata aantal minuren) volgens het vigerende rooster (inclusief 1 zomerweekend in december) door het bedrijf kunnen worden aangewend voor cursussen en werkoverleg e.d. Deze activiteiten zijn verplicht, mits deze tenminste vier weken van tevoren zijn aangekondigd bij de werknemers.

12. Werkgever houdt een administratie bij voor deze uren (cursus en werkoverleg). Indien deze uren het initiële aantal minuten overschrijdt, dan wordt het saldo als overwerk gezien (150%, overwerk op een roostervrije dag). Afwijkingen in de reserveweek worden niet bijgehouden, aangezien de lengte van de reservedienst gelijk is aan de gemiddelde dienstlengte. Dus als in de reserveweek de dienst langer is dan de uren van de reservedienst, dan wordt dit niet als overwerk geregistreerd.
13. Extra werk zoals het opstarten van een boot in de schokhaven of Maassluis wordt wel geregistreerd als overwerk aansluitend op de dienst (125%).

**Artikel 10: Vakantietoeslag**

1. De vakantietoeslag wordt betaald over de periode juni tot en met mei van elk jaar. De vakantietoeslag bedraagt 8% bruto en wordt uitbetaald in de maand mei;
2. Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt onder maandloon verstaan het vastgestelde functieloon, onregelmatigheidstoeslag en wachtdiensttoeslag. Bij parttimers geldt dat meeruren ook worden meegenomen in de berekening voor vakantietoeslag;
3. De werknemer die niet het volledige kalenderjaar in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag en wel naar rato van de tijd dat hij in het betreffende jaar in dienst is, dan wel is geweest.

**Artikel 11: Ziekte en ongeval**

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn de bepalingen van het BW artikel 7:629 van toepassing. Deze wettelijke aanspraak wordt gedurende 52 weken aangevuld tot het netto salaris, inclusief ORT en wachtdiensttoeslag. Een werknemer die vanaf 1 juli 2006 arbeidsongeschikt wordt, ontvangt tijdens het tweede ziektejaar een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende bruto salaris, inclusief ORT en wachtdiensttoeslag. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een niet verwijtbaar bedrijfsongeval wordt het loon aangevuld tot 100% in het tweede ziektejaar.
2. De werknemer is verplicht bij ziekte of ongeval dit terstond te melden aan de bedrijfsleiding zodat deze in de gelegenheid wordt gesteld gepaste maatregelen te nemen. Bij uitblijven van voorgenoemde tijdige melding kan de werkgever 1 dag beloning inhouden.
3. Vanaf de 3e en volgende ziekmeldingen gedurende een kalenderjaar wordt een wachtdag ingevoerd. De wachtdag wordt voor elke ziekmelding vanaf de 3<sup>e</sup> ziekmelding ingehouden. Meerdere ziekmeldingen binnen 28 dagen worden gezien als 1 ziekmelding en wordt er dus 1 wachtdag toegepast. Aanpassing van het verlofsaldo vindt direct plaats na de 3<sup>e</sup> ziekmelding.
4. De werkgever en werknemer zullen, bij verzuim langer dan 6 weken, conform de wet Poortwachter handelen.
5. Bij ziekte langer dan 1 maand komen alle rechten op reisgeld en/of andere extra vergoedingen te vervallen. Met uitzondering van de reiskosten die gemaakt worden indien een bezoek aan de werkgever of bedrijfsarts wordt afgelegd.
6. De werkgever zal ten behoeve van de medewerkers een ongevallenverzekering afsluiten:
  - De verzekering dekt de risico's ten gevolge van een ongeval zowel binnen als buiten diensttijd. De dekking houdt in een uitkering:

- Ter grootte van eenmaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van overlijden, mits het overlijden plaatsvindt binnen 3 jaar na het ongeval;
- Ter grootte van tweemaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van blijvende algehele functionele invaliditeit als enige en rechtstreeks gevolg van een ongeval c.q. bij geheel of gedeeltelijk functieverlies van enig lichaamsdeel een percentage zoals bedoeld in de polisvoorwaarden.
- Onder pensioengrondslag wordt verstaan de over het jaar voorafgaande het ongeval vastgestelde grondslag overeenkomstig de pensioenregeling die op de werknemer van toepassing is. Bij een korter dienstverband dan een jaar zal het bedrag tot een jaarbedrag worden herleid.
  - De fiscale consequenties bij onverhoopte uitbetaling komen voor rekening van de werknemer of zijn nagelaten betrekkingen;
  - De polisvoorwaarden liggen voor iedere werknemer ter inzage.

**Artikel 12: Ongeoorloofd verzuim**

Bij het in gebreke blijven van het tijdig in dienst komen en/of te late melding bij ziekte zal de werkgever na twee schriftelijke waarschuwingen een beroepsprocedure starten om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De werknemer kan hiertegen beroep aantekenen bij de werkgever. Deze zal een commissie bijeen roepen waarin werkgever, werknemer, OR en vakorganisatie zijn vertegenwoordigd. Deze geven een bindend advies.

**Artikel 13: Geoorloofd verzuim met behoud van loon**

In de hierna te noemen gevallen zal aan de werknemer het volle loon worden doorbetaald tot de daarbij vermelde maximum duur:

- a. Bij verhuizing van de werknemer één dag;
- b. Bij ondertrouw van de werknemer één dag en bij het huwelijk twee dagen;
- c. Bij 25 of 40 jaar echtvereniging van de werknemer één dag;
- d. Bij het huwelijk van de ouders, eigen en pleegkinderen, broers en zusters en kleinkinderen één dag;
- e. Bij 25, 40, 50 of 60-jarige echtvereniging van ouders, stief- of schoonouders één dag;
- f. Bij bevalling van de partner het wettelijke aantal verlofdagen;
- g. Bij 25 of 40-jarig dienstjubileum één dag;
- h. Bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote of één der inwonende wettige kinderen of pleegkinderen van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis vier dagen;
- i. Bij overlijden van ouders, niet inwonende wettige kinderen of pleegkinderen of schoonouders één dag, alsmede één dag bij de begrafenis mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- j. Bij de begrafenis van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen en grootouders, één dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- k. Een bezoek aan een huisarts/tandarts/specialist wordt zo veel mogelijk buiten de roosters om ingepland. In geval van niet planbare zorg of als het niet anders kan, zoals een specialistenbezoek, ontvangt de werknemer verlof voor de duur van het bezoek. De werkgever zorgt voor alternatieve werkzaamheden indien mogelijk, zodat de werknemer alleen afwezig is naar aanleiding van het geoorloofde verzuim en geen verlof voor de resterende uren hoeft op te nemen.

Indien de werknemer ervoor kiest niet te werken en vrij te nemen, gaat dit van het verlofsaldo van de werknemer af.

1. Zorgverlof wordt verleend volgens de wettelijke regeling.

#### **Artikel 14: Ouderschaps-/zwangerschapsverlof**

1. Een werknemer wordt op zijn verzoek in de gelegenheid gesteld ouderschapsverlof op te nemen in verband met de verzorging van één of meer kinderen (eigen, adoptie, pleeg- of stief-) in de leeftijd van 0 tot 8 jaar volgens de wettelijke regelingen;
2. De voor hem gebruikelijke arbeidsduur per week wordt daartoe gedurende een van tevoren met de werkgever overeen te komen periode van maximaal vier jaar met respectievelijk maximaal de helft (voor fulltimers) of tot minimaal 500 uur op jaarbasis (voor parttimers) teruggebracht;
3. Na verloop van de periode waarvoor het ouderschapsverlof is toegekend, herleven de rechten en verplichtingen zoals die uit de individuele arbeidsovereenkomst voortvloeien;
4. De werknemer dient het verzoek voor ouderschapsverlof conform de wettelijke regeling uiterlijk twee maanden voor de beoogde ingangsdatum aan te vragen;
5. Zwangerschapsverlof wordt verleend vanaf 6 weken tot uiterlijk 4 weken voor de verwachte bevallingsdatum. Bevallingsverlof bedraagt minimaal 10 weken, maar de totale verlofperiode (zwangerschaps- en bevallingsverlof) duurt altijd minimaal 16 weken;
6. Werkgever volgt de wettelijke regelingen voor (betaald) ouderschapsverlof.

#### **Artikel 15: Garantieverlof maatregel**

Iedere werknemer die op 1 januari van enig jaar in dienst is, kan in een kalenderjaar maximaal 3 vrije dagen verlof laten noteren welke voor hem/haar persoonlijk belangrijke dagen zijn om verlof te krijgen. De zogenaamde bijzonder-bijzonder verlof dagen (BBV). Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- Het recht op het aantal van 3 BBV dagen is gebaseerd op een fulltime dienstverband;
- BBV dagen worden niet toegekend op feestdagen conform cao Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands B.V.(artikel 5.8);
- BBV dagen worden niet aaneengesloten toegekend;
- BBV dagen worden niet aansluitend aan de zomervakantie toegekend;
- BBV dagen worden per dag en per functie aan maximaal 1 werknemer toegekend, bij meerdere aanvragen wordt dit enkel gehonoreerd indien de bedrijfsvoering dit toelaat;
- BBV dagen kunnen niet worden aangevraagd voor eerder afgewezen verlofaanvragen;
- BBV dagen kunnen uiterlijk tot 3 werkdagen van tevoren worden aangevraagd;
- BBV dagen worden afgeschreven van de reeds eerder toegekende verlofrechten; -
- Bij het aanvragen van een BBV dag is een motivatie verplicht;
- Het recht op niet gebruikte BBV dagen vervalst aan het einde van het kalenderjaar;
- Het verzoek om gebruik van een BBV dag wordt schriftelijk ingediend.

#### **Artikel 16: Medische keuringen**

Medische keuringen vinden plaats conform de eisen die worden gesteld ten behoeve van het Rijnpatent en Groot Vaarbewijs en worden vergoed door de werkgever.

## **Artikel 17: Studiekostenvergoeding**

### **1. Studieregeling**

1. Aan een werknemer die vakgerichte scholing volgt, kan een vergoeding in de studiekosten worden toegekend. Dit vindt in overleg met de werkgever plaats;
2. De werkgever neemt de kosten van studies, opleidingen of cursussen voor haar rekening voor zover deze voorafgaand aan de inschrijving door de werkgever zijn goedgekeurd.
3. Als de werknemer scholing volgt die op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationaal recht of op grond van de cao verplicht is aan de werknemer te verstrekken, wordt de scholing kosteloos door werkgever aan werknemer verstrekt.
4. Als de werknemer een opleiding of cursus volgt die noodzakelijk is voor de functie, zoals het volgen van een bhv-cursus, dan komen alle redelijke kosten van deze opleiding voor 100% voor rekening van de werkgever. Het gaat hierbij in ieder geval om:
  - Opleidingskosten;
  - De kosten van de voorgeschreven boeken en lesmateriaal;
  - Studietijd vindt zoveel mogelijk plaats gedurende werktijd. Bij het inplannen in het rooster wordt hier zoveel als mogelijk rekening mee gehouden;
  - Als de studietijd buiten werktijd valt, wordt dit aangemerkt als overwerk en conform artikel 7 vergoed;
  - Reiskosten;
  - De tijd die benodigd is voor het doen van een examen of tentamen.
5. Scholingskosten worden niet vergoed voor zover de scholing wordt gevolgd na het einde van het dienstverband;
6. Beroepsopleidingen, zoals Matroos of Kapitein, vallen niet onder de verplichte opleidingen. Hiervoor geldt een terugbetalingsverplichting als:
  - de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt beëindigd;
  - de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer;
  - de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van dringende reden(en);
7. De terugbetalingsverplichting bij niet verplichte opleidingen is als volgt:
  - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een jaar na aanvang van de opleiding: het gehele bedrag
  - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na aanvang van de opleiding: 2/3 van het gehele bedrag
  - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen drie jaar na aanvang van de opleiding: 1/3 van het gehele bedrag
  - na drie jaar vervalt de terugbetalingsverplichting
8. In het geval er een terugbetalingsverplichting geldt voor een opleiding, worden de afspraken in een aparte studieovereenkomst bevestigd;
9. Nadat de scholing met goed gevolg is afgerond, overhandigt de werknemer werkgever een kopie van het diploma. De werkgever slaat deze kopie op in het personeelsdossier van de werknemer.

### **2. ADN-cursus**

1. De ADN-herhalingscursus wordt volledig door de werkgever vergoed indien de werknemer vooraf toestemming heeft gekregen voor het volgen van de cursus en in

dienst was voor 1 januari 2023. De regeling is voor werknemers die na deze datum in dienst zijn getreden vervallen.

2. Voor werknemers werkzaam voor het Veer Rozenburg-Maassluis wordt de ADN-herhalingscursus vergoed, ongeacht de indiensttredingsdatum, omdat dit een vereiste is om de huidige functie te kunnen uitvoeren. Dit is een verplichte cursus, waarvoor geen terugbetalingsregeling geldt.

#### **Artikel 18: Pensioenvoorziening**

Voor personeelsleden in vaste dienst geldt een pensioenvoorziening, welke wordt ondergebracht bij het Rail & OV. Ten aanzien van de uitvoering van de betreffende pensioenregelingen wordt de CAO Openbaar Vervoer gevolgd.

#### **Artikel 19: Werkkleding**

Het personeel aan wie werkkleding wordt verstrekt zoals is aangegeven in het bedrijfsreglement verplicht deze kleding bij het uitoefenen van zijn of haar functie ook daadwerkelijk te dragen. Tevens kan men de daadwerkelijk gemaakte kosten in verband met stomen/reinigen van de kleding maximaal 2 keer per jaar declareren. Indien hiertoe aanleiding bestaat, kan in individuele situaties een extra declaratie worden toegekend.

#### **Artikel 20: Nevenfuncties**

De werknemer moet de werkgever inlichten in het geval hij/zij betaalde en/of onbetaalde werkzaamheden voor derden verricht of wil verrichten. De werkgever kan nevenwerkzaamheden alleen verbieden op grond van een objectieve reden, zoals opgenomen in de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

#### **Artikel 21: Aanneming en ontslag**

Interne sollicitanten genieten de voorkeur bij vacatures. Evenals externe kandidaten dienen zij te voldoen aan de functie-eisen. Beoordeling vindt plaats op basis van kwaliteit en geschiktheid.

Wanneer het gaat om de functie van kapitein, dan toetst de Kapiteinscommissie op de volgende criteria, waar men aan moet kunnen voldoen:

- Formele (wettelijke) bevoegdheid bezitten om als kapitein te mogen varen;
- Geschiktheid voor de functie (voldoen aan competenties, zoals overzicht bezitten e.d.);
- Bekwaamheid bezitten om een waterbus veilig en comfortabel te kunnen besturen.

Wanneer de Kapiteinscommissie unaniem van oordeel is dat een interne kandidaat potentieel geschikt is voor de functie en binnen een termijn van twee maanden inwerktijd volledig geschikt te maken is, krijgt deze kandidaat de mogelijkheid de geschiktheid in de praktijk door middel van een proefplaatsing aan te tonen. Gedurende deze plaatsing van twee maanden dient de kandidaat tenminste 36 dagen (mee) te varen op de boot. Na de proefplaatsing vindt een evaluatie plaats. Bij gebleken geschiktheid en bekwaamheid (Kapiteinscommissie moet unaniem zijn) wordt de kandidaat definitief benoemd in de functie van kapitein.

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, bepaalde tijd, dan wel voor de duur van een seizoen. De opzegging zal met inachtneming van de wettelijke bepalingen van het



ontslagrecht geschieden met dien verstande dat de dienstbetrekking van rechtswege eindigt wanneer een werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Opzegging geschiedt door zowel de werkgever als de werknemer met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Bij dienstverbanden voor bepaalde tijd zal één maand voor de afloop van het dienstverband met het betrokken werknemer een gesprek plaatsvinden waarin zoveel mogelijk duidelijkheid gegeven wordt over de verwachte mogelijkheden om het dienstverband voort te zetten dan wel de verwachting dat het dienstverband bij afloop van de contracttermijn niet verder verlengd zal worden.

#### **Artikel 22: Functieherwaardering**

1. Werkgever zal opdracht geven aan een externe partij om een functiewaarderingstraject te starten, zodat alle functies die onder deze cao vallen (opnieuw) gewaardeerd worden.
2. Indien na het opnieuw wegen van functies blijkt dat een functie lager wordt ingeschaald dan de huidige salarisschaal, wordt een persoonlijke toeslag toegekend aan de werknemer om te voorkomen dat werknemer achteruit gaat in het salaris. Deze persoonlijke toeslag zal meegroeien met toekomstige collectieve loonsverhogingen,
3. Indien tussen werkgever en werknemer geen overeenstemming wordt bereikt over de op zijn functie van toepassing zijnde inschaling en via de bezwaarregeling (zie bijlage 2), eventueel na inwinning van advies van de bedrijfstakfunctiewaarderingsdeskundige(n), niet tot een oplossing wordt gekomen, kan de werknemer aan de werkgever een voor beroep vatbare verklaring van inschaling vragen.
4. Binnen één maand na ontvangst van de in lid 3 bedoelde verklaring kan de werknemer tegen zijn inschaling beroep aantekenen bij de beroepscommissie bedoeld in bijlage 3. Het beroep wordt ingesteld door inzending van een gemotiveerd beroepsschrift.
5. De beroepscommissie doet een bindende uitspraak.

#### **Artikel 23: Overige afspraken**

1. De regelingen voor WIA/WGA zullen gelijk zijn aan de regeling die gelden binnen de CAO openbaar vervoer.
2. De vakbondscontributie zal fiscaal vriendelijk worden verwerkt conform de daarvoor door de belastingdienst gestelde eisen.
3. In de voorlaatste maand van de looptijd van de CAO betaalt de werkgever € 23,- per werknemer per contractperiode in de verhouding 70% FNV en 30% CNV Vakmensen.
4. Ten behoeve van het personeel zal een bedrijfsfitnessregeling worden geïntroduceerd, die geen meerkosten voor de werkgever met zich meebrengt indien daar de behoefte aan bestaat bij werknemers. De afspraken in deze CAO zijn gebaseerd op een voltijdovereenkomst (36 uur per week). Voor parttimers geldt dat bedragen en uren naar rato worden toegepast.
5. Mocht blijken dat een bepaalde afspraak in deze CAO strijdig is met wet- of regelgeving dan wel als gevolg daarvan onuitvoerbaar wordt, dan zullen partijen over die uitspraak met elkaar in overleg treden.
6. Werkgever beschikt over een bedrijfsreglement welke bij in dienst treden zal worden uitgereikt aan werknemer. Wijzigingen in het bedrijfsreglement worden met de OR besproken.
7. Kaderleden hebben recht op vakbondsverlof met behoud van loon in het geval van formeel CAO overleg waarbij de vakbondsbestuurders gesecondeerd worden door de

- kaderleden, periodiek overleggen waarbij de kaderleden aanwezig zijn of andersoortige overleggen of werkgroepen voortvloeiend uit het verzoek van de werkgever.
8. Bij een reorganisatie of fusie zal de werkgever, zodra het voornemen bekend is, contact opnemen met de vakorganisatie om de overgang c.q. gevolgen van een reorganisatie te bespreken.
  9. Er geldt een werkgelegenheidsgarantie voor direct roostergebonden en uitvoerend personeel in vaste dienst gedurende de looptijd van de CAO.
  10. Werkgever spant zich maximaal in om werknemers binnen de gestelde bandbreedte verlof te geven wanneer zij dit verzoeken.

**Artikel 24: Concessiewisseling**

Partijen bij deze CAO zullen zich tot het uiterste inspannen dat bij eventuele concessiewisseling het personeel overgaat naar de nieuwe vervoerder. In geval van een concessiewisseling blijven de arbeidsvoorwaarden in deze cao van kracht totdat een nieuwe cao wordt overeengekomen.

**Artikel 25: Geschillen**

Alle geschillen aangaande uitleg, toepassing en uitvoering van deze CAO, zullen worden voorgelegd aan een onafhankelijke commissie welke door beide partijen wordt benoemd.

**Artikel 26: Opzegging van de CAO**

In het geval zich buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, zijn zowel partij ter ene zijde als partij ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van deze CAO wijzigingen van de CAO, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dat geval verplicht aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand nadat deze voorstellen door één der partijen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt geen overeenstemming is bereikt, dan is de partij die de voorstellen aanhangig maakte, gerechtigd deze CAO met inachtneming van een opzegtermijn van één maand op te zeggen.

Aldus overeengekomen en getekend in tweevoud te Zwijndrecht op 2 april 2024,

Partij ter ene zijde:  
Blue Amigo Waterborne Public  
Transport Netherlands b.v.

Partij ter andere zijde:  
FNV streekvervoer      CNV      CNV

Gerbrand Schutten  
CEO

Birgitte Staal  
Bestuurder

Diana Kraan  
Bestuurder

Piet Fortuin  
Voorzitter

## Bijlage 1: Salarisschalen Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands b.v.

### Loonschaal Steward

|              |                 | <b>3,50%</b>    | <b>4%</b>       |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>trede</b> | <b>1-1-2023</b> | <b>1-1-2024</b> | <b>1-1-2025</b> |
| 03WB/00      | € 2.165,19      | € 2.508,61      | € 2.608,96      |
| 03WB/01      | € 2.246,31      | € 2.628,95      | € 2.734,11      |
| 03WB/02      | € 2.330,46      | € 2.706,61      | € 2.814,87      |
| 03WB/03      | € 2.423,78      | € 2.882,40      | € 2.997,70      |
| 03WB/04      | € 2.540,05      | € 2.961,55      | € 3.080,01      |
| 03WB/05      | € 2.615,08      | € 3.047,07      | € 3.168,95      |
| 03WB/06      | € 2.784,93      | € 3.127,89      | € 3.253,01      |
| 03WB/07      | € 2.861,40      | € 3.210,20      | € 3.338,61      |
| 03WB/08      | € 2.944,03      | € 3.289,37      | € 3.420,95      |
| 03WB/09      | € 3.022,12      | € 3.368,60      | € 3.503,35      |
| 03WB/10      | € 3.101,64      | € 3.446,74      | € 3.584,61      |
| 03WB/11      | € 3.178,14      |                 | € 3.665,87      |
| 03WB/12      | € 3.254,69      |                 |                 |
| 03WB/13      | € 3.330,18      |                 |                 |
| uitloop      |                 |                 |                 |
|              |                 |                 |                 |

Per 1-1-2024 komen de beginperiodieken die onder de 16 euro per uur vallen van de loonschalen van Stewards te vervallen. Het betreft 03WB/00 t/m 03WB/02. Hierdoor is het aanvangssalaris van een Steward minimaal € 16,08 per uur. Trede 3 2023 is trede 0 geworden in 2024, met toepassing van indexatie. De Stewards zijn hierdoor allemaal opnieuw ingeschaald.

Loonschaal Kapitein

|              |                 | <b>3,50%</b>    | <b>4%</b>       |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>trede</b> | <b>1-1-2023</b> | <b>1-1-2024</b> | <b>1-1-2025</b> |
| 04WB/00      | € 3.178,14      | € 3.289,37      | € 3.420,95      |
| 04WB/01      | € 3.254,67      | € 3.368,58      | € 3.503,33      |
| 04WB/02      | € 3.335,74      | € 3.452,49      | € 3.590,59      |
| 04WB/03      | € 3.418,35      | € 3.537,99      | € 3.679,51      |
| 04WB/04      | € 3.494,89      | € 3.617,21      | € 3.761,90      |
| 04WB/05      | € 3.576,02      | € 3.701,18      | € 3.849,23      |
| 04WB/06      | € 3.645,68      | € 3.773,28      | € 3.924,21      |
| 04WB/07      | € 3.713,32      | € 3.843,29      | € 3.997,02      |
| 04WB/08      | € 3.787,59      | € 3.920,16      | € 4.076,96      |
| 04WB/09      | € 3.863,34      | € 3.998,56      | € 4.158,50      |
| 04WB/10      | € 3.940,60      | € 4.078,52      | € 4.241,66      |
| 04WB/11      | € 4.019,42      | € 4.160,10      | € 4.326,50      |
| 04WB/12      | € 4.099,80      | € 4.243,29      | € 4.413,02      |
| 04WB/13      | € 4.181,80      | € 4.328,16      | € 4.501,29      |
| 04WB/14      | € 4.265,44      | € 4.414,73      | € 4.582,55      |
| 04WB/15      |                 |                 | € 4.663,81      |
| uitloop      |                 |                 |                 |

## Loonschaal Technische Dienst

|              |           |                 | 3,50%           | 4%              |
|--------------|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>trede</b> |           | <b>1-1-2023</b> | <b>1-1-2024</b> | <b>1-1-2025</b> |
| 05WB/00      | monteur B | € 2.246,31      | € 2.508,61      | € 2.608,96      |
| 05WB/01      | monteur B | € 2.330,46      | € 2.628,95      | € 2.734,11      |
| 05WB/02      | monteur B | € 2.423,78      | € 2.706,61      | € 2.814,87      |
| 05WB/03      | monteur B | € 2.540,05      | € 2.882,40      | € 2.997,70      |
| 05WB/04      | monteur B | € 2.615,08      | € 2.961,55      | € 3.080,01      |
| 05WB/05      | monteur B | € 2.784,93      | € 3.127,89      | € 3.253,01      |
| 05WB/06      | monteur B | € 2.861,40      | € 3.289,37      | € 3.420,95      |
| 05WB/07      | monteur A | € 3.022,12      | € 3.452,49      | € 3.590,59      |
| 05WB/08      | monteur A | € 3.178,14      | € 3.537,99      | € 3.679,51      |
| 05WB/09      | monteur A | € 3.335,74      | € 3.617,21      | € 3.761,90      |
| 05WB/10      | monteur A | € 3.418,35      | € 3.701,18      | € 3.849,23      |
| 05WB/11      | monteur A | € 3.494,89      | € 3.773,28      | € 3.924,21      |
| 05WB/12      | monteur A | € 3.576,02      |                 | € 4.005,47      |
| 05WB/13      | monteur A | € 3.645,68      |                 |                 |
| uitloop      | monteur A |                 |                 |                 |
|              |           |                 |                 |                 |

Per 1-1-2024 komen de beginperiodieken die onder de 16 euro per uur vallen van de loonschalen van de Technische Dienst te vervallen. Het betreft 05WB/00 t/m 05WB/01. Hierdoor is het aanvangssalaris van een medewerker Technische Dienst minimaal € 16,08 per uur. Trede 2 2023 is trede 0 geworden in 2024, met toepassing van indexatie. De werknemers van de Technische Dienst zijn hierdoor opnieuw ingeschaald.

### Extra trede en uitlooptrede

Per 1-1-2025 wordt bij de loonschalen Steward, Kapitein en Technische Dienst een extra trede aan de bovenkant toegevoegd. De extra trede vervangt de uitlooptrede niet waardoor de uitlooptrede een trede opschuift. Deze extra trede kan op grond van de volgende voorwaarde en op individuele basis worden toegekend wanneer er sprake is van:

- Een werknemer die in de hoogste trede is ingeschaald;
- Een aaneensluitend dienstverband bij werkgever van minimaal 15 jaar heeft;
- De waarde van deze trede bedraagt vanaf 1-1-2024 € 49,13 euro bruto per maand. Vanaf 1-1-2025 bedraagt deze trede € 51,10.

## Toeslagen

|                                     | <b>2023</b> | <b>2024</b> | <b>2025</b> |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| ORT ma-vr                           | € 3,62      | € 3,75      | € 3,90      |
| ORT za                              | € 7,84      | € 8,11      | € 8,44      |
| ORT zo en feestdagen                | € 12,33     | € 12,76     | € 13,27     |
| Dienstverandering                   | € 28,05     | € 29,03     | € 30,19     |
| Onverwachte opkomst                 | -           | € 29,03     | € 30,19     |
| Wachtdienst Waterbus                | € 34,05     | € 35,24     | € 36,65     |
| Wachtdienst VMR                     | € 102,15    | € 105,73    | € 109,96    |
| EHBO/BHV                            | € 11,21     | € 11,60     | € 12,07     |
| Consignatiedienst TD                | € 382,98    | € 396,38    | € 412,24    |
| Hogere rang/functie                 | € 14,97     | € 15,49     | € 16,11     |
| Koffiegeldvergoeding (netto)        | € 13,44     | € 13,91     | € 14,47     |
| Maaltijdvergoeding (netto)          | € 13,44     | € 13,91     | € 14,47     |
| Eindejaarsuitkering                 | € 743,90    | € 769,94    | € 800,73    |
| Inwerkvergoeding schipper           | 2 uur tvt   | 2 uur tvt   | 2 uur tvt   |
| Inwerkvergoeding Steward            | 1 uur tvt   | 1 uur tvt   | 1 uur tvt   |
| Telefoon/internetvergoeding (netto) | -           | € 10,00     | € 10,00     |

## **Bijlage 2: Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering**

1. *Overlegfase:*

De werknemer, die het niet (meer) eens is met zijn functie-indeling c.q. functieomschrijving streeft eerst naar een oplossing door goed overleg met zijn direct leidinggevende dan wel, bij het ontbreken van laatstgenoemde, de werkgever. Indien binnen 2 maanden geen bevredigende oplossing is gevonden, is de bezwaarfase de volgende stap.

2. *Bezwaarfase:*

Indien de overlegfase niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid kan een verzoek tot heroverweging van de functieomschrijving en/of het indelingsresultaat worden ingediend bij de interne paritaire, door werkgever en werknemer aangestelde, bezwaarcommissie. De samenstelling bestaat uit één persoon aangewezen door werkgever, één persoon aangewezen door de vakbonden en één persoon die gezamenlijk wordt aangewezen als voorzitter.

Indien een bezwaarcommissie niet aanwezig is dan wordt het bezwaar ingediend bij de afdeling personeelszaken of, als die in de organisatie niet bestaat, de werkgever. De bezwaarcommissie adviseert de directie inzake de functieomschrijving en/of indeling. Er nemen geen personen deel aan de bezwaarcommissie die tevens deel uit maken van de betreffende indelingscommissie.

De bezwaarcommissie adviseert de directie binnen 2 maanden nadat de werknemer schriftelijk bezwaar heeft ingediend bij de bezwaarcommissie. Binnen één maand nadat de bezwaarcommissie advies heeft uitgebracht aan de directie, doet de directie een uitspraak.

Als de bezwaarfase niet leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, legt hij/zij binnen één maand na de uitspraak in de bezwaarfase de casus voor aan de beroepscommissie.

3. *Beroepsfase:*

Als de bezwaarfase niet leidt tot een bevredigende oplossing over de indeling van de functie, kan een externe beroepscommissie worden ingeschakeld. Aan de beroepscommissie nemen in ieder geval deel:

1. een niet eerder betrokken adviseur namens dezelfde of een andere de (hoofd)licentiehouders;
2. een functiewaarderingsdeskundige namens de betrokken vakorganisatie (bij leden).

De externe beroepscommissie is bevoegd ter plaatse een onderzoek in te stellen. Indien de deskundigen unaniem zijn, is de uitspraak bindend. In de beroepsfase mag de inhoud van de functieomschrijving niet ter discussie staan.

### **Bijlage 3: Overige afspraken uit het onderhandelingsresultaat**

1. Indien de vakbondsleden in meerderheid voor aansluiting bij Stichting PAWW hebben gestemd, zal werkgever dit ten uitvoer brengen. De premie is volledig voor rekening van de werknemer. Het moment van aansluiting is afhankelijk van Stichting PAWW.
2. Overeengekomen is dat er geen wijziging wordt aangebracht in de huidige ORT-vergoeding. De vaste uitbetaling per maand wordt geïndexeerd met de overeengekomen cao-loonsverhogingen. Dit geldt ook voor de werknemers bij Veer Maassluis Rozenburg. De vaste maandelijkse uitbetaling van de ORT wordt berekend naar aanleiding van het geldende rooster. Eveneens is afgesproken dat tijdens de periodieke overleggen verder wordt gesproken of een aanpassing aan de huidige afspraak gewenst is voor de volgende CAO. Het gaat hierbij om de huidige vaste vergoeding per maand versus maandelijks de ORT die daadwerkelijk gewerkt wordt.
3. Werkgever en vakbonden hebben afgesproken om een werkgroep op te richten waarin de mogelijkheid van een generatiepact wordt onderzocht. De werkgever neemt het initiatief met een voorstel te komen dat in de werkgroep wordt besproken. Deze werkgroep komt uiterlijk 1-6-2024 met een definitief voorstel, zodat uiterlijk 1-10-2024 invoering kan plaatsvinden. De werkgroep zal bestaan uit twee kaderleden van de vakbond, 2 leden van het MT en een (externe) HR-adviseur.
4. In de werkgroep m.b.t. Generatiepact zal ook de belasting van de dienstroosters aan de orde komen en zullen voorstellen geformuleerd worden om dit tegen te gaan. De intentie is om voor 1-6-2024 een definitief voorstel te hebben, zodat deze uiterlijk 1-10-2024 ingevoerd kan worden.
5. Er zal een opleidingsbeleid worden opgesteld, in samenspraak met de ondernemingsraad. Dit concept dient voor 1-6-2024 bij de OR te worden aangeleverd.
6. Periodiek vakbondsoverleg: er is afgesproken dat er eenmaal per twee maanden overleg zal zijn tussen vakbonden en werkgever over onder andere de volgende onderwerpen: roosters, generatiepact, fietsenhok, bedrijfskleding, fietsenplan, bedrijfsfitnessregeling, wachtdienstvergoeding, ORT, opleidingsbeleid en functiewaarderingstraject.
7. Er is afgesproken dat de werkgever in overleg gaat met de ondernemingsraad over de volgende onderwerpen: fietsplan, bedrijfsfitness, fietsenhok, opleidingsplan en bedrijfskleding. Het fietsplan en de bedrijfsfitness zullen in de eerste helft van het jaar 2024 geïmplementeerd worden.