

C.A.O. voor B.V. Rederij J.H. Bergmann
1 januari 2019 – 31 december 2019

Collectieve arbeidsovereenkomst voor de kapiteins in dienst van B.V. Rederij J.H. Bergmann te Amsterdam.

Ondergetekenden:

I. B.V. Rederij J.H. Bergmann, gevestigd te Amsterdam

II. F.N.V. Havens, gevestigd te Utrecht

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst met elkaar te hebben afgesloten.

ARTIKEL 1: Werkingssfeer

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de rondvaartschippers, in dienst van ondergetekende onder I.

ARTIKEL 2: Aanstelling en ontslag

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
 - a. voor (on)bepaalde tijd, **18** formatieplaatsen *. Dit zijn contracten met een vast dienstverband, waarbij eventueel in de zomer meer gewerkt wordt dan in de winter. Het aantal formatieplaatsen wordt berekend naar fte telling. **18** formatieplaatsen worden geboden in een vast rooster. Voor zover aan deze voorwaarde is voldaan kunnen aanvullende contracten in een flexibel rooster worden aangegaan. Bestaande contracten in vast rooster worden gerespecteerd. (zie artikel 3.4)
 - b. 10 flexibele contracten, minimaal 64 uur gemiddeld per maand gegarandeerd.
 - c. voor bepaalde tijd (seizoen dienstverband), minimaal 8 maanden, maximaal 12 maanden.
 - d. voor bepaalde tijd (seizoen dienstverband), minimaal 6 maanden, maximaal 12 maanden.
 - e. AOW contract, voor de maanden april tot november, op basis van maatwerk, nul uren, vaste dagen of weekend.
 - f. vast/flexibel contract, medewerkers die een bepaalde periode een 50% contract (vast rooster) hebben (bv. in de winter) kunnen dit met wederzijds overleg en mits er werk voorhanden is, uitbreiden naar een 50% vast - en 50% flexibel rooster.
- * medewerkers met een 50% onbepaalde tijd contract in de winter hebben na 3 wintercontracten voorrang op medewerkers met een contract voor bepaalde tijd bij uitbreiding wintercontracten.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.
3. Bij het aangaan van deze dienstbetrekking geldt een proeftijd van twee maanden; deze bepaling geldt niet voor diegenen die in het voorgaande jaar tenminste drie maanden in dienst zijn geweest.
4. Bij de aanstelling van medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal worden geselecteerd uit de groep van het bestaande seizoenpersoneel. Dit gebeurt in eerste instantie op basis van kwaliteitseisen. Uit de groep die aan deze kwaliteitseisen voldoet zal vervolgens worden geselecteerd op anciënniteit.
5. Voor de medewerker in dienst voor bepaalde tijd, eindigt het dienstverband op het in de individuele arbeidsovereenkomst genoemde moment. Tussentijdse opzegging is mogelijk tegen de laatste dag van een maand, waarbij zowel voor werkgever als voor medewerker een opzegtermijn van één kalendermaand geldt, behalve in geval van ontslag/ontslagname op staande voet.
6. Voor afloop van het contract zal er een beoordelingsgesprek plaatsvinden teneinde aan betrokkenen te kunnen meedelen of zij het komende seizoen al dan niet in aanmerking komen voor een nieuwe aanstelling.
7. Werkgever zal geen medewerkers te werk stellen dan volgens een aanstelling conform lid 1 van dit artikel, tenzij bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken. De bewaking volgens artikel 16 zal hiervoor zorgdragen.



ARTIKEL 3: Arbeidstijd

1. Het basis maandsalaris is gebaseerd op een ingeroosterde arbeidstijd van 162,66 uur per maand, gelijk aan 37,5 uur per week, bij een vijfdaagse werkweek (1952 uren per jaar).
2. De diensten worden het gehele jaar verricht in een cyclus van vier dagen werken en twee dagen vrij.
3. Zaterdagen, zondagen en feestdagen gelden als normale werkdagen. Voor algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen ontvangt de medewerker extra vrije dagen ter compensatie. Voor deze compensatiedagen zullen door werkgever in overleg met medewerker vrije dagen worden aangewezen.

4. Rooster

a. Zomer

De dagelijkse diensten worden door vier ploegen gedraaid. Tijdens het zomerseizoen zijn de werktijden per ploeg als volgt:

- dag 1: 16.00 – 24.00 uur
- dag 2: 15.30 – 23.30 uur
- dag 3: 08.30 – 16.30 uur
- dag 4: 08.00 – 16.00 uur

Ploeg 1 begint om 16.00 uur, ploeg 2 om 15.30 uur, ploeg 3 om 08.30 uur en ploeg 4 om 08.00 uur.
De minimale diensttijd per dag is 8.00 uur.

b. Winter

Tijdens het winterseizoen wordt er in vier ploegen gewerkt en zijn de werktijden als volgt:

- dag 1: 15.00 – 23.00 uur
- dag 2: 15.00 – 23.00 uur
- dag 3: 08.30 – 16.30 uur
- dag 4: 08.30 – 16.30 uur

Minimaal 1x per jaar vindt er een wisseling in de samenstelling van de ploegen plaats.

De aanvangstijd en duur van de diensten worden voor de individuele medewerkers overeenkomstig het rooster vastgesteld door de werkgever, afhankelijk van de bedrijfsdrukke en het aantal beschikbare medewerkers. Aan het begin van ieder seizoen wordt, in overleg met de contactcommissie, een rooster bekend gemaakt, waarvan zo weinig mogelijk wordt afgeweken.

Daarnaast gelden de volgende aanvullende bepalingen:

- In overleg met de werknemer kan de werkgever de diensttijd van de werknemer met maximaal een uur verschuiven;
- De werkgever dient minimaal 24 uur voor aanvang van de diensttijd de werknemer over een verzoek tot verschuiven van de diensttijd te informeren en met hem in overleg te treden;
- De werknemer kan niet worden benaderd om op de derde dag van zijn werkrooster een uur eerder te beginnen indien dit een ochtend dienst betreft;
- De werknemer kan maximaal 2x in de kalendermaand voor deze roosteraanpassing worden benaderd, tenzij de werknemer schriftelijk aangeeft vaker benaderd te willen worden.

5. Overwerk kan worden verlangd, in overleg met de medewerker, om werkzaamheden aangevangen binnen diensttijd, af te maken, eventueel om eerder te beginnen. Er bestaat bij diensttijd direct recht op extra salaris. Het overwerk wordt per kwartier uitbetaald.

Indien wordt gekozen voor uitbetaling in vrije tijd dan zullen voor de extra gewerkte uren, door werkgever in overleg met de medewerker, vrije dagen aangewezen worden (zoals bedoeld in artikel 3, lid 3).

Na een dienstperiode mag er op de eerste roostervrije dag niet gewerkt worden. Werken op de tweede of overige roostervrije dagen tussen twee diensten geschiedt op vrijwillige basis. Ten aanzien van extra gewerkte uren op een roostervrije dag bestaat de keuze uit compensatie in geld of in tijd. De medewerker bepaalt de keuze. Voor het werkelijk aantal uren op die dag wordt een toeslag van 50% op het bruto uurloon gegeven. Het aantal uren wordt gedurende het zomerseizoen afgerond tot 4 voor een halve dag en 8 voor een hele dag. Toeslag voor overuren vervalt bij dienst op roostervrije dagen.

Indien aan het eind van het jaar of bij het eind van het dienstverband een positief of negatief saldo te compenseren uren resteert volgt, in overleg met de medewerker, een afrekening (uitbetaling of inhouding).

ARTIKEL 4: Salarisbetaling

1. Het salaris wordt maandelijks betaald op een door medewerker aan te geven bankrekening. Medewerker ontvangt een specificatie met vermelding van de bruto salarisbestanddelen en de inhoudingen. Indien binnen een maand na afgifte van de specificatie door de medewerker geen bezwaar wordt gemaakt, wordt hij geacht zich hiermede te hebben verenigd.
2. Over een maand wordt uitbetaald het basissalaris over die betreffende maand met verrekening van de eventuele overuren, toeslagen e.d. van de voorafgaande maand. Voor degenen die op zondag vanwege het vroege tijdstip niet op tijd kunnen starten zullen de minder gewerkte uren verrekend kunnen worden met het saldo vrije uren.
3. Aan het einde van het dienstverband zal er een verrekening van het salaris, de onregelmatigheidstoeslag, vakantiedagen en vakantiegeld plaatsvinden.

ARTIKEL 5: Beloningsstructuur

1. Bij indiensttreding zal de medewerker een aanvangssalaris ontvangen van **€ 2.590,00** bruto per maand. De medewerker die nog niet wordt beloond op het schaalmaximum wordt -bij goed functioneren- jaarlijks een periodiek hoger ingeschaald totdat het schaalmaximum is bereikt.
2. Per 1 januari 2019 wordt de salarisschaal met 1,034% aan prijscompensatie verhoogd + 1,0% aan loonsverhoging.

1 januari 2019:

- | | |
|----|---------|
| 1. | € 2.590 |
| 2. | € 2.651 |
| 3. | € 2.716 |
| 4. | € 2.781 |
| 5. | € 2.846 |
| 6. | € 2.907 |
| 7. | € 2.972 |
| 8. | € 3.038 |

ARTIKEL 6: Toeslagen

1. Vakantietoeslag

- a. De medewerker heeft recht op een vakantietoeslag van 8% per jaar over het bruto basissalaris zoals genoemd in artikel 5, lid 1.
- b. De medewerker die een gedeelte van het jaar in dienst is, ontvangt de vakantietoeslag pro rato.
- c. Voor de berekening van de vakantietoeslag geldt het basisjaarsalaris. De vakantietoeslag wordt opgebouwd van 1 mei tot 1 mei, rekening houdend met eventueel wisselende parttime percentages gedurende het jaar.
- d. De vakantietoeslag wordt per eind mei elk jaar uitbetaald, bij eerdere uitdiensttreding bij de laatste salarisuitbetaling.

2. Overwerktoeslag

Overuren worden vergoed met een toeslag van 50% op het bruto uurloon, voor overuren na 24.00 uur geldt een toeslag van 100% op het bruto uurloon; overuren zijn alle gewerkte uren boven de ingeroosterde uren mede gelet op het artikel 3, lid 1, met uitzondering van op verzoek van medewerker gewerkte uren. Overwerken op de dag zelf wordt gecompenseerd. Indien medewerker vrijwillig eerder begint en met wederzijdse instemming eerder weggaat geldt de betaling inzake overwerk niet.

3. Werftoeslag

Bij het verrichten van werkzaamheden op de werf zal een werftoeslag van € 10,00 bruto per dag worden uitbetaald. Deze toeslag telt niet mee voor de grondslag van de vakantietoeslag berekening. Medewerkers die ingeroosterd zijn op de werf hebben bij ziekte of vakantie geen recht op werftoeslag.

4. Onregelmatigheidstoelage

Medewerkers ontvangen een onregelmatigheidstoelage op basis van 12% van de ingeroosterde uren. Overuren worden hierin niet betrokken.

Onregelmatigheidstoelage wordt bij arbeidsongeschiktheid over de eerste twee volle maanden na melding doorbetaald.

Indien medewerker gedeeltelijk aan het werk is, wordt de onregelmatigheidstoelage naar rato betaald.

ARTIKEL 7: Vergoedingen

1. Reiskostenvergoeding

Aan medewerkers woonachtig buiten de gemeente Amsterdam zal vergoeding van reiskosten plaatsvinden op basis van openbaar vervoer 2e klasse met inachtneming van het fiscale forfait.

Voor medewerkers die meer dan 10 kilometer van het werk wonen en die niet met het openbaar vervoer naar het werk kunnen, geldt onderstaande reiskostentabel.

Reiskosten tabel 2019:

| Op basis van enkele reisafstand, kortste route via ANWB | Vergoeding netto per gewerkte dag |
|---|-----------------------------------|
| tot 10 km | geen vergoeding reiskosten |
| 10-20 km | € 3,80 |
| 20-30 km | € 7,50 |
| 30-60 km | € 9,00 |
| 60-80 km | € 11,00 |
| > 80 km | individuele afspraken |

Indien werkzaamheden op de werf worden verricht kan met eigen vervoer worden gereisd tegen € 0,19 per kilometer met een maximum van € 250,00 per maand, de vergoeding per dag vervalt dan.

2. Fiets van de zaak:

Iedereen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd of van bepaalde tijd met de intentie deze te verlengen, kan gebruik maken van de zogenaamde 'fiets van de zaak regeling' of te wel de fiets voor woon-werkverkeer.

Voorwaarde is dat de medewerker gemiddeld meer dan de helft van het aantal werkbare dagen van de week met de fiets naar het werk gaat. De medewerker mag eens in de drie jaar gebruik maken van deze regeling.

Na akkoord van de werkgever (toetsing of aan de voorwaarde is voldaan) kan de aankoop van de fiets inclusief accessoires (zoals slot) geschieden bij een willekeurige rijwielhandel. De medewerker dient de aanschaf voor te schieten en vervolgens te declareren bij de afdeling HRM.

Alleen in overleg met de werkgever kan de rijwielhandel een factuur rechtstreeks naar de werkgever sturen.

4

De fiets van de zaak wordt als volgt vergoed:

De werkgever betaalt 100% over de eerste € 150,00 en 50% over het restant tot een maximum van € 749,00 van de aanschafwaarde. Dus indien de fiets € 400,00 kost, vergoedt de werkgever € 150,00 + 50% van € 250,00 = € 275,00.

Medewerkers met een fiets van de zaak, komen niet in aanmerking voor reiskostenvergoeding.

3. Maaltijdvergoeding

Medewerker heeft per dag recht op een maaltijdvergoeding bij werkzaamheden in het vaste rooster (zie artikel 4) waarbij 50% avonddiensten worden gewerkt à € 30,00 netto per maand op basis van een fulltime dienstverband. Deze vergoeding wordt gelijktijdig met het salaris uitbetaald en vervalt na twee maanden ziekte.

ARTIKEL 8: Arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid wordt tijdens het eerste jaar 100% van het bruto maandsalaris doorbetaald. Gedurende het tweede jaar wordt 70% van het bruto maandsalaris doorbetaald. Indien de medewerker de bereidheid toont om te re-integreren zal er nog eens 30% aanvulling betaald worden waardoor er ook voor het tweede jaar 100% bereikt wordt.

De werkgever zal zijn beleid blijven richten op het voorkomen van arbeidsongeschiktheid, tevens zal de werkgever maximale inspanningen verrichten om zoveel mogelijk medewerkers die arbeidsongeschikt zijn te herplaatsen binnen het bedrijf.

Door de werkgever is voor de medewerker in dienst voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. Deze ongevallenverzekering zal bij overlijden/blijvende invaliditeit, ontstaan tijdens het verrichten van de werkzaamheden, een uitkering geven van 4 maal het jaarsalaris. Voor de overige bepalingen wordt verwezen naar de polisvoorwaarden.

ARTIKEL 9: Aanvullende ziektekostenverzekering

Schippers die een aanvullende ziektekostenverzekering afsluiten ten behoeve van extra of onbeperkte fysiotherapie krijgen een bijdrage ter dekking van de extra poliskosten van € 16,50 bruto per maand. De aanvullende polis moet jaarlijks aan de werkgever worden overlegd.

ARTIKEL 10: Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De medewerker heeft per volledig kalenderjaar recht op 25 dagen vakantie. Indien een medewerker een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is geweest, zal de vakantie pro rata worden gegeven.

Begin november van ieder jaar wordt er gekeken wat de drukke maanden/periodes voor het komende jaar zijn. Medewerkers geven hun vakantiewensen zo spoedig mogelijk, doch voor 1 april van ieder jaar door aan de planning. De directie neemt in overleg met de planning het besluit over langere vakanties. Willen medewerkers in drukke maanden/periodes op vakantie dan mogen zij maximaal 10 dagen aaneengesloten opnemen. Maximaal 2 schippers van dezelfde ploeg mogen tegelijkertijd op vakantie.

3. Na elke periode van tien jaar vast en/of tijdelijk dienstverband wordt de vakantie pro rata met drie dagen verlengd.
4. a. Van de jaarlijkse vakantie kunnen maximaal drie tornen + 3 dagen = max 23 dagen aaneengesloten worden opgenomen. De overige dagen zijn snipperdagen.
b. De aaneengesloten vakantie en de snipperdagen worden opgenomen in overleg en met toestemming van de werkgever.
c. Alle vakantiedagen, snipperdagen en dagen uit de regeling verlof oudere medewerkers dienen, behoudens bijzondere gevallen, voor het eind van het jaar te worden opgenomen.
De werkgever is gerechtigd seizoenmedewerkers de vakantie geheel of gedeeltelijk te laten opnemen in de maand voorafgaand aan de datum van uit dienst treden. De betreffende medewerkers ontvangen in dat geval uiterlijk een week van tevoren deze aanzegging.
5. Bij beëindiging van het dienstverband wordt door de medewerker het aantal vakantiedagen waarop hij nog recht heeft opgenomen of, indien dit niet mogelijk is, uitbetaald.



5

6. Voor oudere medewerkers geldt naast de normale vakantieregeling, een regeling verlof oudere medewerkers, die als volgt is:

- 60 jaar + 1 dag per jaar
- 61 jaar + 2 dagen per jaar
- 62 jaar + 3 dagen per jaar
- 63 jaar + 4 dagen per jaar
- 64 jaar + 5 dagen per jaar
- 65 jaar + 5 dagen per jaar
- 66 jaar + 5 dagen per jaar
- 67 jaar + 5 dagen per jaar

Bovenstaande extra dagen worden naar rato per jaar berekend op basis van het parttime % van medewerker. Bepalend voor de leeftijd is 1 januari van het betreffende jaar.

Deze dagen dienen binnen een kalenderjaar en op verzoek van de werkgever te worden opgenomen gedurende de wintermaanden.

Indien de leeftijd van 68 is bereikt vervalt deze verlofregeling.

ARTIKEL 11: Bedrijfskleding

Aan de medewerker wordt een uniform als vastgesteld door de werkgever verstrekt, het dragen daarvan is tijdens de werktijd verplicht. Het uniform blijft eigendom van de werkgever en wordt bij het einde van het dienstverband ingeleverd.

De medewerker heeft per volledig gewerkt kalenderjaar recht op een vergoeding voor het vier maal per jaar laten stomen van de verstrekte kleding. Op declaratiebasis onder inlevering van de bon van de stomerij wordt dit vergoed.

ARTIKEL 12: Verplichtingen van de medewerker

Arbeidsverplichting

De medewerker is gehouden de belangen van de onderneming van werkgever naar zijn beste kunnen te behartigen, ook indien er geen speciale opdracht daartoe is gegeven en om alle in het bedrijf aanwezige vaartuigen, materialen, gebouwen e.d. met de grootste zorgvuldigheid te behandelen. In het algemeen omvat de taak van de medewerker het besturen en in goede staat houden van rondvaartboten conform de aanwijzingen van de werkgever. Daarnaast verricht de medewerker andere werkzaamheden naar het oordeel en in het belang van de onderneming.

Geheimhouding

- a. De medewerker geeft aan zaken, niet voor derden bestemd, op generlei wijze bekendheid of openbaarheid.
- b. Medewerker is echter met inachtneming van vorenstaande bevoegd mededelingen die wensen en bezwaren inhouden aan de besturen van zijn vakvereniging te doen.

Keuringen

- a. De medewerker verleent medewerking aan elke medische keuring en aan verdere maatregelen die daaruit kunnen voortvloeien.
- b. De medewerker onderwerpt zich mede aan een psychotechnisch of ander onderzoek naar zijn geschiktheid en/of vakbekwaamheid, dat door de werkgever nodig wordt geacht.
- c. De kosten van deze keuringen en onderzoeken komen voor rekening van de werkgever.

Nevenbetrokkingen

Gedurende het dienstverband is het de medewerker niet toegestaan enige andere bezoldigde betrekking te bekleden dan na schriftelijke toestemming van de werkgever.

Gebruik van alcoholhoudende dranken

Het gebruik van alcoholhoudende dranken, gedurende een redelijke termijn voor of tijdens de diensten is verboden.

Foaien

Het is de medewerker onder geen beding toegestaan op enigerlei wijze aan de cliënten van de werkgever om foaien te vragen of te doen vragen.



Ongevallen en schade

Ongevallen, beschadiging van aan derden dan wel aan werkgever toebehorende eigendommen, waaruit voor werkgever of derden schade kan voortvloeien, dienen door de medewerker onmiddellijk te worden gemeld.

Controle toegangsbewijzen

De medewerker is verplicht de passagiers te controleren op het bezit van een geldig plaatsbewijs alvorens deze in de boot plaatsnemen. Zij dienen deze plaatsbewijzen conform de instructies van de werkgever ongeldig te maken dan wel in te nemen.

Huishoudelijk reglement

Voor een volledig overzicht van de verplichtingen van de medewerker wordt voorts verwezen naar aangehecht huishoudelijk reglement versie 2017, gepubliceerd op werknemersportaal MyStromma.

ARTIKEL 13: Kort verzuim regeling

In onderstaande gevallen wordt het salaris doorbetaald over de daarbij vermelde periode.

| | |
|---|---|
| 1. Ondertrouw van de medewerker | 1 dag |
| 2. Aangifte geregistreerd partnerschap van de medewerker | 1 dag |
| 3. Huwelijk van de medewerker | 2 dagen aaneengesloten |
| 4. Huwelijk kind, broer, zus, zwager, schoonzuster, kleinkind, ouder en /of grootouders | 1 dag |
| 5. Bevalling echtgenote | 2 dagen aaneengesloten |
| 6. Overlijden van echtgeno(o)t(e) of kind van de medewerker | dag van overlijden t/m begrafenis / crematie |
| 7. Overlijden van een der ouders | 2 dagen |
| 8. Voor het bijwonen van de begrafenis/ crematie van een der grootouders van de medewerker of diens echtgenote, zuster, broer, een der schoonouders, zwager, schoonzuster, schoondochter, schoonzoon of kleinkind | 1 dag Indien medewerker is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen: zie punt 6 |
| 9. 25- en 40 jarig huwelijksjubileum van de medewerker | 1 dag |
| 10. 25-, 40-, 50-, 60- en 70 jarig huwelijksjubileum van ouders, schoonouders, grootouders of kinderen | 1 dag |
| 11. 25- en 40- jarig dienstjubileum van de medewerker | 1 dag |
| 12. Afleggen vak examens | benodigde tijd |
| 13. Verhuizing (behoeft niet noodzakelijk voor het bedrijf te zijn, met dien verstande, dat slechts 1 dag per jaar wordt gegeven) | 1 dag |
| 14. Opname in ziekenhuis van echtgeno(o)te of kind | 1 dag |
| 15. Ontslag uit ziekenhuis van echtgeno(o)te of kind | 1 dag |
| 16. Promotie of installatie van een kind of broer/zuster | 1 dag |

Waar in deze regeling wordt gesproken van "kind" wordt hierin geacht mede te zijn inbegrepen stief- en pleegkind.


Waar in deze regeling wordt gesproken van echtgenoot/echtgenote wordt hierin geacht mede te zijn inbegrepen de persoon (partner) waarmee een duurzaam samenlevingsverband bestaat en dat schriftelijk is gemeld aan de werkgever of dat is vastgelegd in een notariële acte.

ARTIKEL 14: Calamiteitenverlof

Betaald kort verlof voor een plotseling ontstane calamiteit die door de medewerker zelf opgelost moet worden. Het verlof is in principe maximaal één dag per gebeurtenis. Na overleg met werkgever is het mogelijk om tot verlenging over te gaan.

De medewerker die gebruik maakt van dit verlof moet dit wel aannemelijk maken anders wordt dit verlof in mindering gebracht op het vakantieverlof.

ARTIKEL 15: Vakbondscontributie



7

De werkgever stelt zijn medewerkers die lid zijn van een vakbond in de gelegenheid om op basis van de vakbondscontributie* een fiscaal voordeel te behalen. De contributie zelf wordt niet vergoed door de werkgever.
* Lidmaatschap bewijs + factuur moet aan de werkgever worden overlegd.

ARTIKEL 16: Contactcommissie

In een contactcommissie zal er geregeld overleg zijn tussen werkgever en de gekozen vertegenwoordigers namens de medewerkers over zaken als de uitvoering van de diensten, vakanties, zomer- en winterroosters, winterwerkzaamheden, onderhoud en gebruik schepen en gebouwen.

De contactcommissie en werkgever zullen tenminste drie maal per jaar bij elkaar komen in de maanden maart, juni en oktober. Per vertrouwensman/onbezoldigd bestuurder zijn er tien verlofdagen beschikbaar voor bondswerkzaamheden.

Tevens dient er een afsluitbaar publicatiebord aanwezig te zijn.

Geschillen:

1. Geschillen over uitlegging, toepassing of nakomen van de overeenkomst worden voorgelegd aan een geschillencommissie.
2. De geschillencommissie bestaat uit drie leden. Een lid wordt benoemd door de werkgever en een door de bij deze overeenkomst betrokken medewerkers organisatie. Deze leden wijzen gezamenlijk een onpartijdige voorzitter aan.
3. De geschillencommissie regelt zelf haar werkzaamheden. Zij doet in ieder geval binnen een maand nadat haar een geschil is voorgelegd uitspraak, welke de kracht van een bindend advies heeft.

ARTIKEL 17: Duur van overeenkomst

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor het tijdvak 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.
2. Met inachtneming van een opzegtermijn van 2 maanden, kan deze overeenkomst te allen tijde door een der ondergetekenden worden opgezegd, echter met dien verstande dat opzegging niet kan plaatsvinden tegen een vroegere datum dan 31 oktober 2019.
3. Zolang geen der partijen tot een opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze voor een periode van telkens een jaar stilzwijgend verlengd.
4. In het geval zich buitengewone veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, zijn zowel partij te ener zijde als partij te andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.
Partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
5. Indien binnen een maand nadat deze voorstellen door een der partijen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt geen overeenstemming is bereikt, dan is de partij die de voorstellen aanhangig maakte gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand op te zeggen.

ARTIKEL 18: Pensioenfonds

Door de werkgever is vanaf 1 januari 1981 een pensioenregeling ingevoerd bij de 'Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de Weg'. Deze pensioenregeling is als vrijwillige aansluiting ondergebracht bij PVF Achmea.

Door een besluit van het bestuur van het pensioenfonds gelden er vanaf 1 januari 2006 twee regelingen. Medewerkers geboren vóór 1 januari 1950 vallen in de 'oude' regeling, pensioenfonds vervoer, sector Goederenvervoer. Medewerkers geboren op of na 1 januari 1950 vallen in de regeling, pensioenfonds vervoer, sector Taxi. Voor de bepalingen van het pensioenfonds wordt verwezen naar het Pensioenreglement.

De verhouding werkgevers-/werknemersbijdrage bedraagt 65,96% / 34,04%. Deze werknemersbijdrage zal jaarlijks worden vastgesteld.



8

Medewerkers gaan uit dienst bij het bereiken van hun AOW-gerechtigde leeftijd.

ARTIKEL 19: Bedrijfssluiting

Werkgever zal tijdig informatie verstrekken met betrekking tot voorgenomen beslissingen zoals fusie, reorganisatie, inkrimping, verkoop of sluiting van de onderneming, waarvan belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht.

Zij zullen de onder II genoemde ondergetekende in de gelegenheid stellen hierover advies uit te brengen.

ARTIKEL 20: Protocol afspraken

Het huishoudelijk reglement versie 2012 maakt onderdeel uit van deze CAO.

ARTIKEL 21: Werkkostenregeling

In 2015 is de Werkkostenregeling (WKR) ingevoerd.

ARTIKEL 22: Werkgeversbijdrage

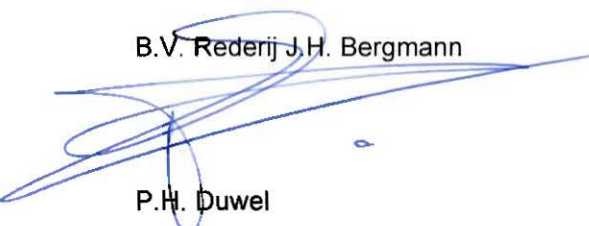
Gedurende de looptijd van deze cao zal de werkgever eenmalig € 750,00 afdragen aan FNV Havens ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao.

Aldus overeengekomen en getekend in drievoud te Amsterdam, 19 december 2019.

Namens

B.V. Rederij J.H. Bergmann

F.N.V. sector Havens


P.H. Duwel

A. Hajjari

Algemeen Directeur

Vakbondsbestuurder



 9