

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

NEDERLANDS LOODSWEZEN B.V.

te

HOEK VAN HOLLAND

Looptijd van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015

Copyright

© 2015 CAO-PARTIJEN EN AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van AWWN te Den Haag.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk / artikel	Pagina
HOOFDSTUK 1	7
ALGEMENE BEPALINGEN	7
Artikel 1. Definities	7
Artikel 2. Algemeen	8
Artikel 3. Geldigheidsduur	8
Artikel 4. Tussentijdse wijziging van de cao	8
Artikel 5. Informatieplicht	8
Artikel 6. Algemene verplichting werknemer/werkgever	8
Artikel 7. Kennisgeving van verhindering/voorschriften bij ziekte	9
Artikel 8. Woongebied	9
Artikel 9. Geheimhoudingsplicht werknemer/werkgever	9
Artikel 10. Vervullen van nevenfuncties	9
Artikel 11. Verbod tot aannemen van vergoedingen, beloningen e.d.	10
Artikel 12. Moederzorgen	10
Artikel 13. Veiligheidskleding	10
Artikel 14. Werkgeversbijdrage aan vakbonden	10
Artikel 15. Verstrekken voeding aan boord	10
Artikel 16. Schadevergoedingen door de werknemer	10
Artikel 17. Gedragscode	10
Artikel 18. Toepassing reglement	11
HOOFDSTUK 2	12
DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST	12
Artikel 19. Algemeen	12
Artikel 20. Indienstneming voor bepaalde tijd	12
Artikel 21. Proeftijd	12
Artikel 22. De arbeidsovereenkomst	12
Artikel 23. Medisch onderzoek	13
Artikel 24. Zeevaartkeuring	13
Artikel 25. Psychologisch onderzoek	13
Artikel 26. Opdragen andere functie/werkzaamheden	14
Artikel 27. Het einde van de arbeidsovereenkomst	14
Artikel 28. Opzegging	14
Artikel 29. Opzeggingstermijn	15
Artikel 30. Verstrekken getuigschrift	15
HOOFDSTUK 3	16
ARBEIDSDUUR	16
Artikel 31. Werktijden	16
Artikel 32. Verlof op aangewezen dagen	16
Artikel 33. Vakantie	17
Artikel 34. Kort bijzonder verlof voor bijwonen van vergaderingen e.d. van werknemersorganisaties	18
Artikel 35. Ander bijzonder verlof	18
Artikel 36. Buitengewoon verlof	19
Artikel 37. Ouderschapsverlof	19

HOOFDSTUK 4.	20
BELONINGEN	20
Artikel 38. Vaststelling van de salarisschaal	20
Artikel 39. Salaris	20
Artikel 40. Salaris/toelage bij onvolledige werktijd/gedeelte van een maand	20
Artikel 41. Algemene aanpassing van het salaris	21
Artikel 42. Vaststelling salaris	21
Artikel 43. Salaris bij waarneming	21
Artikel 43A inzetbaarheidstoelage	21
Artikel 44. Vakantie-uitkering	22
Artikel 45. Dertiende maand	22
Artikel 46. Vergoeding voor overwerk	22
Artikel 47. Vervallen	23
Artikel 48. Toelage wegens continudienst/ploegentoeslag	23
Artikel 48A. Resultaatafhankelijke bruto uitkering (vervallen)	24
Artikel 49. Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten	24
Artikel 50. Inschalings- en salarisgarantieregeling	24
Artikel 51. Pensioenopbouw in geval van militaire dienst	25
Artikel 52. Jubileumuitkering wegens langdurig dienstverband	25
Artikel 53. Afbouwregeling voor toeslagen	25
HOOFDSTUK 5	26
SOCIALE VOORZIENINGEN	26
Artikel 54. Loon/uitkering bij overlijden	26
Artikel 55. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte	26
Artikel 56. Verrekening met wettelijke uitkeringen	27
Artikel 57. Vervallen aanspraken op loon tijdens arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 58. Uitbetaling aan derden	27
Artikel 59. Periodiek medisch onderzoek	28
Artikel 60. Loon of uitkering wegens arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de arbeidsovereenkomst	28
Artikel 61. Bijzondere voorzieningen	28
Artikel 62. Pensioen	29
Artikel 63. Vitaliteitsbijdrage	30
Artikel 64. Uittrederegeling medewerkers in continudienst	30
Artikel 65. Fondsen	30
HOOFDSTUK 6	31
PERSONEELSBELEID	31
Artikel 66. Statuut Sociaal Beleid	31
Artikel 67. Sociaal Jaarverslag	31
Artikel 68. Bevoegdheden ondernemingsraad	32
Artikel 69. Deelname aan bedrijfshulpverlening	32
Artikel 70 Vervallen	32
Artikel 71. Dekking wettelijke aansprakelijkheid	32
HOOFDSTUK 7	33
VERGOEDINGSREGELINGEN	33
Artikel 72. Vergoeding reiskosten woon/werkverkeer	33
Artikel 73. Tegemoetkoming in verhuiskosten	33
Artikel 74. Vergoeding van reis- en verblijfkosten	34
Artikel 75. Tegemoetkoming in ziektekosten / zorgstelsel	34
Artikel 76. Studiefaciliteiten	35
Artikel 77. Begripsomschrijvingen studiefaciliteiten	35
Artikel 78. Algemene voorwaarden studiefaciliteiten	35
Artikel 79. Studieverlof	36

Artikel 80.	Tegemoetkoming in studiekosten	36
Artikel 81.	Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten	36
HOOFDSTUK 8		38
DISCIPLINAIRE MAATREGELEN EN SCHORSING		38
Artikel 82.	Disciplinaire maatregelen	38
Artikel 83.	Op non-actief-stelling	38
Artikel 84.	Schorsing	38
HOOFDSTUK 9		40
BEZWAAR EN BEROEP		40
Artikel 85.	Bezwaarschriften	40
Artikel 86.	Inhoud bezwaarschrift	40
Artikel 87.	Mondelinge toelichting en verslag	40
Artikel 88.	Beslissing en kennisgeving	41
Artikel 89.	Termijnen	41
Artikel 90.	Gelijkberechtiging	41
Artikel 91.	Beroep	41
Artikel 92.	Beroepstermijn	41
Artikel 93.	Niet ontvankelijk	42
Artikel 94.	Samenstelling Commissie van Beroep	42
Artikel 95.	Beroepschrift en verweerschrift	42
Artikel 96.	Termijnen	43
Artikel 97.	Machtigingen en rechtsbijstand	43
Artikel 98.	Verplichtingen partijen	43
Artikel 99.	Inzage stukken	43
Artikel 100.	De zitting	43
Artikel 101.	Verschijning	44
Artikel 102.	Openbaarheid	44
Artikel 103.	Verbodsbepalingen	44
Artikel 104.	Getuigen en deskundigen	44
Artikel 105.	Schadevergoeding	44
Artikel 106.	Uitspraak Commissie van Beroep	44
Artikel 107.	Herziening uitspraak	45
BIJLAGE 1 - SALARISSCHALEN		54
BIJLAGE 1A –FUNCTIE-INDELING PER 1 januari 2015		55
BIJLAGE 2 – UITTREDEREGELING MEDEWERKERS IN CONTINUDIENST		57
BIJLAGE 3 - COLLECTIEVE REGELING VAN INDIVIDUEEL ANW-GAT-PENSIOEN		66
BIJLAGE 4 ARTIKEL 63 LOODSENWET		68
BIJLAGE 5 - PROTOCOLAIRE AFSPRAKEN		69

DE ONDERGETEKENDEN,

partij ter ene zijde:

Nederlands Loodswezen B.V., gevestigd te Hoek van Holland,

partijen ter andere zijde:

1. ABVAKABO FNV
2. CNV Publieke zaak
3. Vakbond Personeel Loodswezen (VPL)

of hun eventuele rechtsopvolgers, elk als partij ter andere zijde,

verklaren de navolgende cao te zijn aangegaan:

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

1. a. de werkgever : Nederlands Loodswezen B.V.;
 - b. de werknemer : iedere persoon in dienst van de werkgever, op basis van een arbeidsovereenkomst met uitzondering van:
 - de directeur
 - de financieel directeur
 - de manager Vlootbeheer
 - de manager Staf en Organisatie
 - de manager Varende Dienst
 - de manager Informatievoorziening
 - de manager Human Resources
 - de manager Financiën en administratie
 - de regio-controller;
 - c. diensttijd :
 1. voor de werknemer die gebruik heeft gemaakt van het recht als bedoeld in artikel 63, lid 3 van de Loodsenwet (zie bijlage 4 van deze cao) het ononderbroken tijdvak in dienst van de overheid, direct voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, tezamen met het ononderbroken tijdvak in dienst van de werkgever krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst;
 2. voor de overige werknemers het ononderbroken tijdvak in dienst van de werkgever krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst;
 - d. salaris : het wettelijk minimumloon dan wel het bedrag dat geldt voor de werknemer volgens bijlage 1 bij deze cao, alsmede de persoonlijke garantietoeslag als bedoeld in artikel 50, behoudens het deel van de garantietoeslag dat hierin is opgenomen op grond van de inkomensachteruitgang, die het gevolg is van het vervallen van de compensatietoeslag;
 - e. salaris per uur : 1/156ste deel van het salaris bij een volledige werktijd;
 - f. salarisschaal : iedere als zodanig in bijlage 1 bij deze cao vermelde reeks van genummerde salarissen;
 - g. salarisnummer : een trede die in een salarisschaal bij een salaris is vermeld;
 - h. maximumsalaris : het hoogste bedrag van een salarisschaal;
 - i. minimumsalaris : het laagste bedrag van een salarisschaal;
 - j. loon : de som van het salaris en de toeslagen als bedoeld in de artikelen 46, 47, 48, 49 en 53 van deze cao en de uitkering als genoemd in bijlage II, artikel 1, van deze cao;
 - k. volledige werktijd: een werktijd welke gemiddeld 36 uren per week omvat;
 - l. functie : de door de werknemer volgens de individuele arbeidsovereenkomst te verrichten werkzaamheden;
 - m. levenspartner : de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of de persoon met wie een geregistreerd partnerschap is overeengekomen of de ongehuwde man of vrouw waarmee de werknemer een duurzame levensrelatie en gezamenlijke huishouding voert die als zodanig door de werknemer middels een schriftelijke verklaring bekend is gemaakt bij werkgever.
2. Onder mannelijke naamgevingen worden onder deze cao en de daarbij behorende uitvoeringsregelingen tevens vrouwelijke naamgevingen begrepen.

Artikel 2. Algemeen

1. De werkgever kan zijn taken en bevoegdheden ten aanzien van de werknemer, zoals beschreven in deze cao, alsmede de uitkeringsregelingen zoals vermeld in de bijlagen, namens hem doen uitvoeren door de directeur of andere door hem aan te wijzen werknemers.
2. De bepalingen van deze cao alsmede de bijbehorende uitvoeringsregelingen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer, zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een levenspartner als bedoeld in artikel 1, lid 1, sub m.

Artikel 3. Geldigheidsduur

Deze cao treedt in werking met ingang van 1 januari 2015 en eindigt met ingang van 1 januari 2016.

1. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze cao geacht telkens met 12 maanden te zijn verlengd.
Opzegging dient steeds ten minste 3 maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partij.
2. Indien deze cao is opgezegd, doch de onderhandelingen omtrent een nieuwe cao bij het eindigen van de lopende cao nog niet zijn afgesloten, worden voor de tijd tot de ingangsdatum van een nieuwe cao de bepalingen van de opgezegde cao toegepast, tenzij in die nieuwe cao uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 4. Tussentijdse wijziging van de cao

1. Indien één van de partijen tijdens de duur van deze cao wijziging van de cao noodzakelijk mocht oordelen, zal hij dit aan de andere partijen onverwijld mededelen. Partijen zullen hierover onderhandelingen openen.
2. Voorstellen tot wijziging of vernieuwing van deze cao worden bij aangetekend schrijven ter kennis gebracht van de andere partijen. Partijen zijn verplicht zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen 1 maand na indiening, in onderhandeling te treden over ingediende voorstellen tot wijziging van deze cao.

Artikel 5. Informatieplicht

1. De voor de werknemer geldende cao en bedrijfsregelingen worden door de werkgever kosteloos ter beschikking gesteld aan de werknemer.
2. De werkgever zal de werknemer schriftelijke informatie verstrekken met betrekking tot de wijzigingen van de voor de werknemer geldende cao en bedrijfsregelingen.

Artikel 6. Algemene verplichting werknemer/werkgever

1. De werknemer is verplicht de bedongen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en datgene te doen of na te laten wat een goede werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werkgever is in het algemeen verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goede werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

Artikel 7. Kennisgeving van verhindering/voorschriften bij ziekte

1. Indien de werknemer door ziekte of anderszins verhinderd is tot het verrichten van zijn werkzaamheden is hij gehouden daarvan onder opgave van reden zo tijdig mogelijk mededeling te doen dan wel te laten doen, met inachtneming van het ter zake door de werkgever gegeven voorschrift en is hij gehouden zich te gedragen naar de voorschriften die ter zake van afwezigheid wegens ziekte wettelijk zijn vastgesteld door de uitkeringsinstantie.
2. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is en deze arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door een derde, dient hij dit bij de kennisgeving van verhindering, zoals bedoeld in lid 1, onverwijld te melden.

Artikel 8. Woongebied

1. De werknemer kan worden verplicht te wonen in of in de omgeving van de plaats van zijn tewerkstelling of van waaruit zijn tewerkstelling doorgaans geschiedt.
2. Al dan niet op eigen verzoek kan de werknemer door de werkgever worden ontheven van de in lid 1 bedoelde verplichting. De werkgever kan een verleende ontheffing, met inachtneming van redelijke overgangsbepalingen, intrekken wanneer het belang van de werkgever het wonen buiten het in lid 1 bedoelde gebied niet langer toestaat.

Artikel 9. Geheimhoudingsplicht werknemer/werkgever

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in of uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie door de werknemer noch tegenover hen wier medewerking tot de vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten.
3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem betreffende de persoon van de werknemer uit hoofde van diens arbeidsverhouding bekend is, tenzij de werknemer toestemming geeft tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens.

Artikel 10. Vervullen van nevenfuncties

1. Een werknemer dient een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te melden bij de werkgever overeenkomstig de wettelijke voorschriften.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 is het de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen dan wel al of niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten, die redelijkerwijs geacht kunnen worden:
 - a. schadelijk te zijn voor het vervullen van zijn functie;
 - b. onverenigbaar te zijn met de belangen of het aanzien van de werkgever.
3. Onverminderd het bepaalde in lid 2 is het de werknemer, anders dan met toestemming van de werkgever, niet toegestaan binnen de voor hem vastgestelde werktijden een nevenfunctie te vervullen dan wel nevenwerkzaamheden te verrichten.
4. Onverminderd het bepaalde in lid 3 kunnen aan een toestemming nadere voorwaarden worden verbonden.

5. Een weigering tot het verlenen van toestemming als bedoeld in lid 3 wordt schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer medegedeeld.

Artikel 11. Verbod tot aannemen van vergoedingen, beloningen e.d.

Het is de werknemer, anders dan met toestemming van de werkgever, verboden in verband met zijn betrekking vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen. In dit verband wordt verwezen naar de bij NLBV van toepassing zijnde gedragscode.

Artikel 12. Moederzorgen

Aan de werknemer die een borstkind heeft wordt gelegenheid geboden haar kind te zogen. In dit verband wordt verwezen naar hetgeen in de arbeidstijdenwet ter zake is bepaald.

Artikel 13. Veiligheidskleding

Aan de werknemer wordt, zover de aard van zijn werkzaamheden dit noodzakelijk maakt, door en voor rekening van de werkgever veiligheidskleding verstrekt.

Artikel 14. Werkgeversbijdrage aan vakbonden

De werkgeversbijdrage zal jaarlijks worden betaald. De totale hoogte van de werkgeversbijdrage is gelijk aan het bedrag per werknemer als genoemd in de AWWN werkgevers-bijdrageregeling maal het totale aantal werknemers van NLBV. De werkgeversbijdrage wordt door NLBV voldaan aan één van de bij deze cao betrokken vakorganisaties (door de vakorganisaties te kiezen) die voor verdeling onder de betrokken vakorganisaties zal zorg dragen.

Artikel 15. Verstrekken voeding aan boord

Aan boord van vaartuigen wordt vanwege de werkgever aan de werknemer voeding verstrekt indien de aard van de functie een zodanig verblijf aan boord meebrengt dat in de verstrekking van voeding dient te en kan worden voorzien.

Artikel 16. Schadevergoedingen door de werknemer

1. De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan als gevolg van opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
2. Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op het loon worden eerst vastgesteld nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden.
Bij vorenbedoelde verantwoording kan de werknemer zich door een raadsman doen bijstaan.

Artikel 17. Gedragscode

De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de regels van de gedragscode die ten aanzien van de kantoren en overige werkruimten door de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, zijn gesteld.

Artikel 18. Toepassing reglement

1. Deze cao en de daarbij behorende bijlagen vinden zodanig toepassing voor elke werknemer dat hem geen der daaruit voortvloeiende voordelen worden onthouden.
2. De werkgever is niet bevoegd in een bepaald geval van een algemene regeling af te wijken ten nadelen van een werknemer, tenzij de betreffende regeling afwijking mogelijk maakt.
3. Aan een werknemer worden geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht wegens het niet naleven van bepalingen waarvan hij redelijkerwijs geen kennis kon dragen.

HOOFDSTUK 2

DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 19. Algemeen

De arbeidsovereenkomst (indienstneming) wordt gesloten naar burgerlijk recht voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.

Artikel 20. Indienstneming voor bepaalde tijd

1. Voor elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt hetgeen is bepaald in artikel 7:668a BW.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, waarbij de werknemer bij werkgever dezelfde of soortgelijke werkzaamheden zal gaan verrichten als via de uitzendwerkgever, dat deze perioden als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangemerkt.

Artikel 21. Proeftijd

Bij de indienstneming kan een proeftijd van maximaal 2 maanden, als bedoeld in artikel 7:652 BW, worden bedongen.

Artikel 22. De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt.
2. De werknemer ontvangt uiterlijk 1 week voor zijn indiensttreding de reeds door de werkgever getekende arbeidsovereenkomst ter ondertekening. Bij indiensttreding ontvangt hij een exemplaar van de door de werkgever en de werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst alsmede een exemplaar van de cao met de wijzigingen en aanvullingen daarop.
3. De arbeidsovereenkomst vermeldt:
 - a. de naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever, alsmede de functie(s) van degene(n) die de werkgever ten deze vertegenwoordigt(en);
 - b. naam, voornamen, adres, geboorteplaats en -datum van de werknemer;
 - c. de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst;
 - d. of de overeenkomst is aangegaan voor bepaalde dan wel voor onbepaalde tijd, met in het eerste geval een duidelijke omschrijving van de tijdsduur daarvan;
 - e. de opzeggingstermijn indien deze afwijkt van het bepaalde in artikel 29, lid 1 van deze cao;
 - f. de duur van de proeftijd als bedoeld in artikel 21, indien zulk een proeftijd is bedongen;
 - g. een omschrijving in hoofdlijnen van de door de werknemer te vervullen functie;
 - h. het salaris bij indiensttreding, onder aanduiding van de salarisschaal waarop deze berust;
 - i. de overeengekomen arbeidsduur per tijdsperiode;
 - j. het aantal vakantie uren waarop de werknemer in het lopende kalenderjaar recht heeft, indien en voor zover de overeenkomst niet in de loop van dat kalenderjaar wordt beëindigd;

- k. dat deelname aan het pensioenfonds verplicht is, dat de werknemer zal worden aangemeld bij dit pensioenfonds en bij de eventueel van toepassing zijnde sociale verzekeringswetten;
 - l. de bepaling dat op de overeenkomst deze cao van toepassing is;
 - m. of de werknemer bij indiensttreding al dan niet verplicht is te verhuizen.
- 4. Overeengekomen wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden uiterlijk 1 week voordat een wijziging ingaat schriftelijk aan de werknemer bevestigd.
 - 5. Alle wijzigingen in het salaris worden de werknemer schriftelijk meegedeeld.

Artikel 23. Medisch onderzoek

- 1. Ingeval de aard van de functie bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid van de werknemer, zal de werkgever, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake (Wet op de Medische Keuringen), de werknemer pas in dienst nemen nadat deze is goedgekeurd door een, desgewenst onafhankelijke, arts verbonden aan een bedrijfsgeneeskundige dienst.
- 2. De kosten van het medisch onderzoek als bedoeld in lid 1 komen ten laste van de werkgever. De vanwege het medisch onderzoek door betrokkene noodzakelijk gemaakte reis- en verblijfkosten worden hem vergoed overeenkomstig artikel 74.

Artikel 24. Zeevaartkeuring

De keuringskosten, alsmede de reis- en verblijfkosten overeenkomstig artikel 74 die verband houden met de verplichte keuring voor varende werknemers, worden door de werkgever vergoed wanneer de keuring wordt uitgevoerd door een door het Loodwezen aangewezen bedrijfsarts.
Onderdeel van de zeevaartkeuring is het onderzoek Duurzaam@work.

Artikel 25. Psychologisch onderzoek

- 1. Alvorens een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, of alvorens een wijziging in de functie wordt overeengekomen, kan een psychologisch onderzoek worden verlangd, onder voorwaarde dat tevoren op onmiskenbare wijze duidelijk is gemaakt dat een dergelijk onderzoek deel uit kan maken van de selectieprocedure.
- 2. Tenzij betrokkene te kennen geeft daarop geen prijs te stellen, wordt het resultaat van het ten aanzien van hem ingestelde psychologisch onderzoek met hem besproken voordat hiervan mededeling wordt gedaan aan de werkgever.
- 3. Indien betrokkene, na kennisneming van het resultaat van het psychologisch onderzoek, niet wenst dat daarvan mededeling wordt gedaan aan de werkgever, stelt hij deze hiervan terstond in kennis. Wanneer de werkgever in dat geval van oordeel is dat betrokkene niet meer kan meedingen naar de te vervullen functie, deelt hij dit schriftelijk aan betrokkene mede.
- 4. Ten aanzien van het psychologisch onderzoek worden voorts de algemene beroepscode van het Nederlands Instituut van Psychologen en de daaruit voortvloeiende gedragsregels in acht genomen. Onverminderd het vorenstaande is de werkgever gehouden de aan hem ter kennis gebrachte resultaten van het psychologisch onderzoek uiterlijk een 1/2 jaar nadien te vernietigen.
- 5. De kosten van het eventuele psychologisch onderzoek komen ten laste van de werkgever. De vanwege dit onderzoek door betrokkene noodzakelijk gemaakte reis- en verblijfkosten worden hem vergoed overeenkomstig artikel 74.

Artikel 26. Opdragen andere functie/werkzaamheden

1. Indien het bedrijfsbelang dit redelijkerwijs vordert, kan de werkgever de werknemer tijdelijk een andere functie of andere werkzaamheden opdragen, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd.
2. Een andere functie of andere werkzaamheden kunnen voor een periode van maximaal een ½ jaar worden verlangd en indien langer in overleg.

Artikel 27. Het einde van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. van rechtswege, zodra de tijd, waarvoor de voor bepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst is aangegaan, is verstreken, zulks onverminderd de ter zake geldende wettelijke bepalingen;
 - b. met wederzijds goedvinden, als werkgever en werknemer het einde der arbeidsovereenkomst overeenkomen;
 - c. eenzijdig:
 1. door schriftelijke opzegging door werknemer of werkgever;
 2. door ontslag tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:676 BW;
 3. door ontslag op staande voet wegens een dringende, onverwijld medegedeelde, reden als bedoeld in artikel 7:678 respectievelijk 7:679 BW;
 - d. door ontbonden-verklaring door de kantonrechter wegens gewichtige redenen als bedoeld in artikel 7:685 BW;
 - e. wegens het bereiken van de voor een functie vastgestelde leeftijdsgrens, als bedoeld in artikel 64;
 - f. van rechtswege op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt;
 - g. door en bij het overlijden van de werknemer.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 kan de voor bepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tussentijds worden beëindigd door schriftelijke opzegging door de werknemer of werkgever.

Artikel 28. Opzegging

1. Opzegging door de werkgever, als bedoeld in artikel 27, lid 1, sub c, onderdeel 1 van de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst dan wel tussentijds van de voor bepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst is slechts mogelijk nadat daartoe door het UWV WERKbedrijf vergunning is verleend.
2. Alvorens de werkgever, na inachtneming van het bepaalde in lid 4 van dit artikel, de in lid 1 bedoelde vergunning aanvraagt, stelt hij de werknemer schriftelijk in kennis van het voornemen daartoe en van de redenen daarvoor.
3. Onverminderd het bepaalde in de vorige leden, mag de werkgever de arbeidsovereenkomst, conform het gestelde in het Burgerlijk Wetboek, slechts opzeggen indien daaraan één der volgende redenen ten grondslag ligt:
 - a. opheffing van de functie van de werknemer;
 - b. overtolligheid van personeel als gevolg van veranderingen in de organisatie van het onderdeel waarbij de werknemer werkzaam is dan wel als gevolg van vermindering van werkzaamheden bij dat onderdeel;
 - c. niet-herplaatsbaarheid van de werknemer na afloop van buitengewoon verlof van langere duur als bedoeld in artikel 36 van deze cao;
 - d. blijvende ongeschiktheid langer dan 2 jaar van de werknemer uit hoofde van ziekten of gebreken voor de vervulling van zijn functie;

- e. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;
 - f. het door de werknemer bij of in verband met zijn indiensttreding en/of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze niet tot indienstneming of geschikt verklaring zou zijn overgegaan, tenzij hij aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.
4. In de gevallen als bedoeld in lid 3 onder a, b, c, d en e dient de werkgever aan te tonen dat het redelijkerwijs niet mogelijk is de werknemer te belasten met een andere passende functie.
 5. Indien de werkgever voornemens is maatregelen te treffen, wegens een in lid 3 onder b. genoemde omstandigheid, met arbeidsvoorwaardelijke en/of werkgelegenheidsconsequenties, zal hieromtrent eerst overleg met vakorganisaties worden gevoerd.

Artikel 29. Opzeggingstermijn

1. Bij opzegging als bedoeld in artikel 27, lid 1, sub c, onderdeel 1 dient, onverminderd het bepaalde in artikel 28, een opzeggingstermijn in acht te worden genomen conform het bepaalde in artikel, 7:672 BW, met dien verstande dat de opzeggingstermijn voor de werknemer ten minste 1 maand en voor de werkgever tenminste 2 maanden bedraagt.
Werkgever en werknemer kunnen onderling langere opzeggingstermijnen overeenkomen, doch de door de werknemer in acht te nemen opzeggingstermijn mag in geen geval langer zijn dan 3 maanden.
2. Opzegging dient steeds schriftelijk te geschieden tegen de eerste van de maand.

Artikel 30. Verstrekken getuigschrift

1. Aan de werknemer wordt desgevraagd bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een getuigschrift door de werkgever verstrekt.
2. Het getuigschrift bevat een juiste opgave van de aard van de verrichte werkzaamheden en de duur van de arbeidsverhouding alsmede - op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer - van de wijze waarop hij aan zijn verplichtingen heeft voldaan en de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSDUUR

Artikel 31. Werktijden

1. De werktijden van de werknemer, alsmede de wijze waarop vakantie en verlof wordt verleend, worden met inachtneming van het bepaalde in dit artikel en van het bepaalde in of krachtens wettelijke bepalingen, door de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, vastgesteld.
2. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 7,2 uur per dag en gemiddeld 36 uur per week. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken.
3. Geen dienst wordt geëist op zaterdagen en zondagen, alsmede op de nieuwjaarsdag, de tweede paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede pinksterdag, de beide kerstdagen, de nationale Bevrijdingsdag 5 mei en de dag waarop de verjaardag van de Koning(in) wordt gevierd.
4. Van het bepaalde in lid 3 kan worden afgeweken met betrekking tot werknemers die arbeid verrichten in doorlopende roosterdiensten - continubedrijf - met inachtneming van het bepaalde in lid 5.
5. De doorlopende roosterdiensten dienen ten minste aan de hierna volgende uitgangspunten dan wel randvoorwaarden te voldoen;
 - a. de gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt 36 uur;
 - b. de onaangename uren, -dagen, de roostervrije dagen, alsmede de vrije weekends dienen zo gelijkmatig als mogelijk voor elke werknemer over de doorlopende roosterdiensten te worden verdeeld;
 - c. de doorlopende roosterdiensten dienen steeds voor ten minste één jaar te worden vastgesteld en wijzigingen daarin dienen tot een minimum beperkt te blijven en indien het bedrijfsbelang wijzigingen vereist dienen de gewijzigde diensten zo gelijkmatig als mogelijk over de betreffende werknemers verdeeld te worden;
 - d. vakanties dienen zo billijk en zo tijdig mogelijk in de roosters opgenomen te worden;
 - e. de roostervrije dagen worden zo veel als mogelijk aaneengesloten genoten;
 - f. structureel overwerk dient te worden vermeden en indien noodzakelijk gemeld te worden aan de ondernemingsraad.
6. Van de voor de werknemer vastgestelde werktijden kan slechts worden afgeweken indien het belang van de werkgever dit onvermijdelijk maakt en mits ervoor wordt gezorgd, dat de werknemer voldoende ononderbroken rusttijd geniet.
Afwijking van de werktijden als hiervoor bedoeld geschiedt niet dan na overleg met de werknemer.

Artikel 32. Verlof op aangewezen dagen

1. Indien de werknemer op een dag, waarop het bedrijf op een daartoe aangewezen kerkelijke of nationale, landelijk, regionaal of plaatselijk erkende feest- of gedenkdag, is gesloten, arbeid moet verrichten binnen de vastgestelde werktijden dan wel, in geheel of gedeeltelijk afwisselende dienst werkzaam zijnde, op die dag volgens rooster vrij is of uit hoofde van ziekte of vakantie of een feestdag niet tot het verrichten van arbeid is gehouden, geniet hij compensatie op een andere hele onderscheidenlijk halve dag, al naar gelang hij op eerder bedoelde dag gedurende langer dan 4 uur onderscheidenlijk gedurende 4 uur of korter arbeid heeft verricht dan wel, in geheel of gedeeltelijk afwisselende dienst werkzaam zijnde, volgens rooster vrij is geweest of uit hoofde van ziekte of vakantie niet tot het verrichten van arbeid was gehouden.

2. Lid 1 vindt geen toepassing indien de dienst regionaal of plaatselijk gesloten is en de werknemer elders werkzaam is.

Artikel 33. Vakantie

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden, in elk kalenderjaar recht op vakantie met behoud van zijn loon.
2. Verlof dat gereserveerd is in het kader van cao à la carte kan niet door de werkgever worden aangewezen.
3. Indien de werknemer in enig kalenderjaar meer vakantie heeft genoten dan hem als gevolg van het bepaalde in dit artikel toekomt, wordt dit meerdere verrekend met de hem over één of meer volgende kalenderjaren toekomende vakantie.
4. Verleende vakantie kan worden ingetrokken wanneer dit wegens dringende redenen noodzakelijk is. In dat geval wordt een dag waarop de werknemer slechts gedeeltelijk vakantie heeft genoten, niet als vakantiedag aangemerkt en worden geen vakantie uren afgeboekt. Indien de werknemer door intrekking van vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze hem vergoed.
5. Per kalenderjaar heeft de werknemer recht op 180 uur vakantie.
6. De duur van de vakantie wordt per kalenderjaar verhoogd afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, conform de volgende tabel:

20 jaar en jonger	14,40 uur
21 tot en met 29 jaar	0,00 uur
30 tot en met 39 jaar	7,20 uur
40 tot en met 44 jaar	14,40 uur
45 tot en met 49 jaar	21,60 uur
50 tot en met 54 jaar	28,80 uur
55 jaar en ouder	36,00 uur

Met ingang van 1 januari 2011 wordt de duur van de vakantie per kalenderjaar niet meer verhoogd met bovengenoemde dagen op grond van leeftijd. Werknemers, van 30 jaar en ouder, die voor 1 januari 2011 in dienst zijn gekomen behouden het recht op leeftijdsdagen dat zij op 31 december 2010 hadden opgebouwd (het recht wordt “bevroren”; het wordt niet lager maar ook niet meer hoger.)

Werknemers 20 jaar en jonger, die voor 1 januari 2011 in dienst zijn gekomen, verliezen het recht op leeftijdsdagen dat zij op 31 december 2010 hadden opgebouwd, nadat zij 21 zijn geworden (het recht wordt daarna ook niet meer hoger).

Werknemers die vanaf 1 januari 2011 in dienst komen hebben geen recht op leeftijdsdagen.

7. Voor de werknemer voor wie niet de volledige werktijd geldt, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid van de vakantieduur bij volledige werktijd vastgesteld.
8. Voor de werknemer voor wie gedurende het kalenderjaar de werktijd wijzigt of die tijdens het kalenderjaar in dienst treedt dan wel wiens arbeidsovereenkomst eindigt in de loop van het kalenderjaar, wordt de totale vakantieduur vastgesteld op overeenkomstige wijze als in lid 7 is bepaald.
9. Het aantal uren waarop de werknemer na toepassing van de leden 7 en/of 8 over enig kalenderjaar aanspraak blijft behouden, wordt vermeld met twee decimalen.
10. De op grond van dit artikel toegekende vakantie-uren, die als gevolg van de dienstuitvoering aan boord van een schip moeten worden doorgebracht, worden door de werkgever volledig in tijd gecompenseerd.

Artikel 34. Kort bijzonder verlof voor bijwonen van vergaderingen e.d. van werknemersorganisaties

1. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt aan de werknemer jaarlijks ten hoogste 15 dagen verlof met behoud van zijn volle loon verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van verenigingen van werknemers, van centrale organisaties waarbij die verenigingen zijn aangesloten of van internationale werknemersorganisaties, mits de werknemer hieraan deelneemt:
 - a. voor zover het betreft vergaderingen van verenigingen van werknemers als bestuurslid van die vereniging dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan;
 - b. voor zover het betreft vergaderingen van centrale organisaties waarbij verenigingen van werknemers zijn aangesloten als bestuurslid van die centrale organisatie dan wel als afgevaardigde of als bestuurslid van een hier bedoelde vereniging;
 - c. voor zover het betreft vergaderingen van een internationale werknemersorganisatie als bestuurslid van die organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging van werknemers.
2. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt voor ten hoogste 26 dagen per jaar verlof met behoud van het volle loon verleend aan de werknemer die door een centrale organisatie van werknemers of een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die organisatie of een daarbij aangesloten vereniging dan wel binnen het werkverband van de werkgever die ertoe strekken de doelstellingen van die organisatie of een daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen.
3. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt verlof met behoud van het volle loon verleend aan de werknemer voor het - op uitnodiging van een organisatie van werknemers - als cursist deelnemen aan een cursus, met dien verstande dat dit verlof voor ten hoogste 6 dagen per 2 jaren kan worden toegekend.

Artikel 35. Ander bijzonder verlof

Tenzij het bedrijfsbelang van de werkgever zich daartegen verzet, wordt aan de werknemer verlof met behoud van het volle loon verleend:

1. voor het uitoefenen van kiesrecht, voor zover dit niet buiten de voor hem geldende werktijd kan geschieden;
2. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer, één en ander voor zover dit niet in zijn vrije tijd kan geschieden en/of voortzetting van dienst niet mogelijk is;
3. voor hen die een eigen huishouding hebben: bij verhuizing eenmaal in 1 kalenderjaar 14,40 uur;
4. op de dag van ondertrouw van de werknemer of voor het registreren van het partnerschap van de werknemer voor 7,20 uur en voor het huwelijk van de werknemer voor 28,80 uur;
5. op de dag van het huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad voor 7,20 uur;
6. bij ernstige ziekte van zijn echtgeno(o)t(e)/geregistreerd partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen, voor een door de werkgever te bepalen aantal uren;
7. bij overlijden van zijn echtgeno(o)t(e)/geregistreerd partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen 28,80 uur, van bloed- en aanverwanten in de tweede graad 14,40 uur en van bloed- en aanverwanten in de derde of vierde graad ten hoogste 7,20 uur. Dit verlof dient te worden opgenomen tussen de datum van overlijden en de dag na de begrafenis. Is de werknemer evenwel belast met de regeling van de begrafenis en/of de nalatenschap, dan wordt hem verlof voor ten hoogste 28,80 uur verleend;

8. bij de bevalling van de levenspartner of degene van wie de werknemer het kind erkent, 14,40 uur. Dit verlof dient te worden opgenomen binnen een tijdvak van vier weken na de bevalling conform de Wet arbeid en zorg;
9. bij zijn 25- en 40-jarig dienst- of huwelijksjubileum en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, pleegouders, stiefouders of schoonouders 7,20 uur voor de dag waarop dit jubileum wordt gevierd;
10. Voor het op uitnodiging, dan wel op verzoek van de organiserende instantie, leiden van een jeugdkamp, zal door de werkgever aan de werknemer bijzonder verlof met behoud van salaris worden verleend voor de helft van de te verzuimen arbeidstijd en met een maximum van 18,00 uur;
11. Voor een bezoek aan (huis)arts, tandarts, medisch specialist of therapeut geldt als uitgangspunt dat de werknemer in eerste instantie tracht dit buiten de werktijd te laten plaatsvinden. Indien dit niet mogelijk is, wordt de naar billijkheid te berekenen tijd voor een dergelijk bezoek die binnen de werktijd valt, toegekend als bijzonder verlof met behoud van het volle loon.

In dit artikel wordt gerekend met een dienst van 7,2 uur. Daar waar de dienst langer duurt dan 7,2 uur (bv: 8 uur, 10,3 uur, 12 uur) wordt de werknemer voor de duur van de gehele dienst uitgeroosterd en wordt hem verlof met behoud van het volle loon verleend voor de gehele dienst.

Artikel 36. Buitengewoon verlof

Op verzoek kan aan de werknemer buitengewoon verlof worden verleend in die gevallen waarin door de werkgever wordt geoordeeld dat daartoe termen bestaan. Dit verlof wordt verleend al dan niet met behoud van het gehele of gedeeltelijke loon, al dan niet onder voorwaarden.

Artikel 37. Ouderschapsverlof

Aan de werknemer, die een kind heeft, dat de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt, wordt op verzoek van de werknemer, gedurende ten hoogste een jaar, onbetaald verlof verleend, voor de helft van de overeengekomen arbeidstijd. Dit is de "standaardregeling". Dit verlof dient ten minste twee maanden voor de aanvang van dat gewenste verlof schriftelijk te worden aangevraagd bij de werkgever.

Tijdens het ouderschapsverlof vindt volledige pensioenopbouw plaats; de overeengekomen premieverdeling blijft daarbij van toepassing. De wijze waarop en de voorwaarden waaronder binnen het Loodswezen ouderschapsverlof kan worden genoten is, vanzelfsprekend binnen de wettelijke kaders, vastgelegd in een met de ondernemingsraad overeengekomen bedrijfsregeling.

HOOFDSTUK 4.

BELONINGEN

Artikel 38. Vaststelling van de salarisschaal

Voor de werknemer geldt de salarisschaal, zoals deze met behulp van de systematiek van functiewaardering is vastgesteld en voor zover het bepaalde in artikel 39, lid 3 niet van toepassing is.

Artikel 39. Salaris

1. De werknemer krijgt een salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vastgesteld. Steeds na 12 maanden wordt het salaris van de werknemer aangepast op grond van het met de ondernemingsraad overeengekomen beoordelingssysteem totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt.
2. Wanneer de werknemer de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, wordt in ieder geval bepaald welke salarisschaal voor hem geldt en wordt hem een salaris toegekend ter hoogte van ten minste het voor zijn leeftijd geldende minimum jeugdloon. Het salaris kan voor deze werknemer niet gelijk aan of hoger zijn dan het bedrag waar de betreffende schaal mee aanvangt.
3. Indien de werknemer op grond van zijn opleiding, ervaring of andere omstandigheden, naar het oordeel van de werkgever, nog niet wordt geacht de functie overeenkomstig de daaraan gestelde eisen uit te oefenen kan de werknemer een salaris worden toegekend dat het verschil tussen het eerste en het tweede bedrag van de geldende salarisschaal lager ligt dan het geldende aanvangsbedrag van de schaal, dan wel kan toekenning van het salaris volgens een voorafgaande salarisschaal plaatsvinden. Indien de gronden voor toepassing van het hiervoor bepaalde zijn vervallen vindt toepassing van lid 1 plaats. Het salaris kan nimmer lager worden vastgesteld dan het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.
4. Aan een werknemer die gedurende 5 jaar het maximum van de voor hem conform lid 1 geldende salarisschaal heeft bereikt, wordt op de eerstvolgende periodiekdatum een salarisverhoging toegekend ter grootte van 2,5% van het volgens zijn functie voor hem geldende salaris. Deze extra eindperiodiek wordt één maal toegekend.
5. In afwijking van hetgeen in lid 4 is bepaald, geldt voor de werknemer die onder deel 3 van de in de bijlage bij de cao opgenomen uittrederegeling vallen of gebruik maken, het volgende:
Aan de werknemer die in 2014 gedurende 3 jaar het maximum van de voor hem conform lid 1 geldende salarisschaal heeft bereikt, wordt op de eerstvolgende periodiekdatum een salarisverhoging toegekend ter grootte van 2,5% van het volgens zijn functie voor hem geldende salaris. Deze extra eindperiodiek wordt één maal toegekend.
Aan de werknemer die in 2014 nog niet het maximum van de voor hem conform lid 1 geldende salarisschaal heeft bereikt, wordt in 2014 een extra periodiek toegekend binnen de voor zijn functie geldende salarisschaal. Wanneer deze werknemer gedurende 3 jaar het maximum van de voor hem conform lid 1 geldende salarisschaal heeft bereikt, wordt op de eerstvolgende periodiekdatum een salarisverhoging toegekend ter grootte van 2,5% van het volgens zijn functie voor hem geldende salaris. Deze extra eindperiodiek wordt één maal toegekend.

Artikel 40. Salaris/toelage bij onvolledige werktijd/gedeelte van een maand

Het salaris en de eventuele toelage van de werknemer met een onvolledige werktijd wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij een volledige werktijd.

Wanneer het salaris of een eventuele toelage moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de betreffende kalendermaand.

Artikel 41. Algemene aanpassing van het salaris

1. Met ingang van 1 januari 2015 wordt de salaristabel verhoogd met € 65,-, per trede en per 1 juli 2015 worden de salarissen verhoogd met 1% . In bijlage 1 zijn de salaristabellen opgenomen waarin deze verhogingen zijn verwerkt.
2. De in deze cao genoemde getallen met betrekking tot salaris, worden, overeenkomstig het eerste lid van dit artikel, aangepast. De persoonlijke garantietoelage (zie ook bijlage 5, punt 1) en ploegtoelage worden voor het procentuele gedeelte overeenkomstig het eerste lid van dit artikel, aangepast.
3. De FLO uitkeringen worden met ingang van 1 januari 2015 verhoogd met € 40,- per maand bij 100% FLO, bij een lager FLO percentage wordt het bedrag naar rato aangepast. Met ingang van 1 juli 2015 worden de FLO uitkeringen verhoogd met 1%.

Artikel 42. Vaststelling salaris

1. Het salaris van de werknemer wordt, binnen de voor hem met behulp van het functiewaarderingssysteem vastgestelde salarisschaal, bepaald aan de hand van de kennis en vaardigheden (of competenties) van de werknemer.
2. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten, ontvangt hij geen loon.
3. De werkgever zal het loon uiterlijk op de 23ste van elke kalendermaand op de bank- of girorekening van de werknemer storten.

Artikel 43. Salaris bij waarneming

Aan de werknemer die bij wijze van waarneming in opdracht van de werkgever tijdelijk een functie uitoefent, welke bij toepassing van artikel 38 zou leiden tot een hoger salaris, wordt voor de duur van die waarneming een toelage toegekend van 8% van het maximum van de salarisschaal van degene die men vervangt. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat deze toelage wordt berekend per uur op basis van het 1/156^e deel van het betreffende maandsalaris en per uur dat is waargenomen wordt toegekend.

Artikel 43A inzetbaarheidstoelage

Aan de werknemer met in de arbeidsovereenkomst overeengekomen standplaats landelijke pool en functie stuurman tender wordt een inzetbaarheidstoelage toegekend als hij in meerdere regio's mag werken als dienstdoende kapitein. De toelage staat los van de waarnemingstoelage.

De inzetbaarheidstoelage telt mee voor de berekening van het vakantiegeld en de pensioenopbouw. De hoogte van de toelage is afhankelijk van het aantal standplaatsen waar de stuurman tender (schaal 8) dienst mag doen als kapitein tender (schaal 9). De toelage is een brutobedrag per maand en wordt berekend als percentage van het bruto basissalaris.

Aantal standplaatsen	Percentage extra beloning
4 of meer	8%
3	6%
2	4%
1	0%

Artikel 44. Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van het door hem genoten loon.
2. De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar betaald over de periode van 12 maanden, die is aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. Betaling vindt plaats bij de betaling van het salaris over de maand mei.
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode, waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van die beëindiging.

Artikel 45. Dertiende maand

1. De werknemer heeft recht op een dertiende maand ten bedrage van 8,33 % van het door hem genoten jaarsalaris.
Onder jaarsalaris wordt hier verstaan het geldende salaris van de werknemer op 1 december van dat jaar vermenigvuldigd met de factor 12.
2. Aan de werknemer die vóór 1 december uit dienst is gegaan respectievelijk na 1 december in dienst is getreden en/of aan de werknemer van wie in het kalenderjaar de arbeidsduur is gewijzigd, wordt de dertiende maand naar evenredigheid vastgesteld.
3. De dertiende maand wordt eenmaal per jaar uitbetaald over het betreffende kalenderjaar. Uitbetaling vindt plaats bij de betaling van het salaris over de maand december.

Artikel 46. Vergoeding voor overwerk

1. Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht boven de voor hem geldende werktijden, wordt met inachtneming van het bepaalde in lid 3, een vergoeding toegekend. De vergoeding voor overwerk bestaat, naar keuze van de werknemer, uit:
 - gehele betaling (loondeel en toeslagdeel) van de gewerkte uren conform lid 4; of
 - restitutie in tijd, gelijk aan de gewerkte overwerkuren, en een toeslag in geld voor elk overwerk uur conform lid 4.
2. Onder overwerk wordt verstaan:
 - a. Voor werknemers in ploegendienst:
 - arbeid buiten de werktijden geldende voor de werknemer krachtens een werktijdregeling als bedoeld in artikel 31;
 - arbeid tijdens de reservedienst, voor zover het aantal inzetbare uren, in de betreffende rooster cyclus wordt overschreden.

- b. Voor werknemers in dagdienst:
- arbeid, die de arbeidsduur van 36 uren per week te boven gaat.
3. Voor overwerk dat gedurende korter dan een 1/2 uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
4. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
- een bedrag in geld ter grootte van 100% van het voor betrokkene geldende uurloon, voor elk uur van die overschrijding;
 - voor werknemers in ploegdienst een bedrag ter hoogte van 75% van het uurloon, voor elk uur van die overschrijding;
 - voor werknemers in dagdienst:
 - voor overwerk verricht op maandag tot en met vrijdag een bedrag per uur, ter grootte van 50% van het voor betrokkene geldende uurloon, voor elk uur van die overschrijding;
 - voor overwerk verricht op zaterdag per uur een bedrag ter grootte van 75% van het voor betrokkene geldende uurloon, voor elk uur van die overschrijding;
 - voor overwerk verricht op zondag of op feestdagen per uur een bedrag ter grootte van 100% van het voor betrokkene geldende uurloon, voor elk uur van die overschrijding.
5. **Meeruren (deeltijdwerker)**
Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen de normale arbeidsduur van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag betaald van 0,135% van het maandsalaris.

6. **Overwerk voor een deeltijdwerker**

Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden.

Voor een deeltijdwerker in dagdienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer er wordt gewerkt op uren die liggen buiten de normale werktijd van werknemers met een voltijd arbeidsovereenkomst in een dagdienst.

Voor een deeltijdwerker in ploegdienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer er wordt gewerkt op uren buiten de normale werktijd van werknemers met een voltijd arbeidsovereenkomst in dezelfde ploeg met een vergelijkbare ploegdienst.

Artikel 47. Vervallen

Artikel 48 Toelage wegens continudienst/ploegentoeslag

- Aan de werknemer, die anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur, wordt een toelage toegekend.
- De ploegentoeslag bedraagt bruto per maand:
 - voor werknemers die werkzaam zijn in een roosterdienst met 26 of meer vrije weekenden - zaterdagen en zondagen - per jaar:
 - € 629,- (vanaf 1 juli 2014)
 - € 635,- (vanaf 1 juli 2015)
 - voor werknemers die werkzaam zijn in een roosterdienst met 18 of meer en minder dan 26 vrije weekenden - zaterdagen en zondagen - per jaar:
 - € 696,- (vanaf 1 juli 2014)

€ 703,- (vanaf 1 juli 2015)

c. voor werknemers die werkzaam zijn in een roosterdienst met minder dan 18 vrije weekenden - zaterdagen en zondagen - per jaar:

€ 766,- (vanaf 1 juli 2014)

€ 774,- (vanaf 1 juli 2015)

3. Overwerk, vast te stellen per werknemer per maand dan wel per roostercyclus, wordt vergoed overeenkomstig het bepaalde in artikel 46.
4. De toelage wegens continudienst/ploegentoeslag zal jaarlijks worden verhoogd conform de procentuele stijging van de lonen en slarissen.

Artikel 48A. Resultaatafhankelijke bruto uitkering (vervallen)

Artikel 49. Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten

Aan de werknemer die als gevolg van een opdracht van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden buiten de voor hem geldende werktijden, om bij oproep arbeid te gaan verrichten, wordt een toelage toegekend. De toelage bedraagt per uur bereikbaarheid en beschikbaarheid 10 % van het salaris per uur behorende bij het maximum van salarisschaal 5 van bijlage 1.

Artikel 50. Inschalings- en salarisgarantieregeling

1. Inleiding

Indien een functie door toepassing van functiewaardering een nieuwe functiegroepindeling heeft gekregen, kunnen de volgende situaties zich voordoen:

- A. de functie wordt in een nieuwe functie- en salarisgroep ingedeeld, waarvan het minimum salaris hoger is dan het huidige salaris van de werknemer;
- B. de functie wordt ingedeeld in een nieuwe functie- en salarisgroep, waarbij het huidige salaris van de werknemer ligt tussen het minimum en het maximum van de nieuwe salarisgroep;
- C. de functie wordt ingedeeld in een nieuwe functie- en salarisgroep, waarvan het maximum salaris lager is dan het huidige salaris van de werknemer.

Deze nieuwe functie-indelingen kennen elk hun eigen consequentie voor het salaris van de individuele werknemer die deze functie vervult.

2. Toepassing

Ad A. De functie wordt in een nieuwe functie- en salarisgroep ingedeeld, waarvan het minimum salaris¹ hoger is dan het huidige salaris van de werknemer

Indien het huidige salaris van de werknemer onder het nieuwe schaalminimum van de nieuwe functie- en salarisgroep ligt, wordt de werknemer ingeschaald op het minimum van de nieuwe salarisgroep².

¹ Gecorrigeerd voor jeugdsalarissen

² Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de werknemer niet in aanmerking komt voor een aanloopschaal. De aanloopschaal is de salarisschaal die één (of meerdere) niveau(s) lager ligt dan de salarisschaal die van toepassing is op de toegewezen functie en die geldt voor die werknemers die (nog) niet voldoen aan de in de functiebeschrijving vermelde functie-eisen / competenties en één of meerdere in de beschrijving opgenomen resultaatgebieden (nog) niet vervullen. Met hen worden individuele afspraken gemaakt op welke wijze zij (via opleiding en / of begeleiding) zo snel mogelijk instromen in de toegewezen functie en daarbij behorende functieschaal.

Ad B. De functie wordt ingedeeld in een nieuwe functie- en salarisgroep, waarbij het huidige salaris van de werknemer ligt tussen het minimum en het maximum van de nieuwe salarisgroep

Indien het huidige salaris van de werknemer onder het nieuwe schaalmaximum van de nieuwe salarisgroep ligt, wordt de werknemer ingeschaald op de naasthogere periodiek van de nieuwe salarisschaal.

Ad C. De functie wordt ingedeeld in een nieuwe functie- en salarisgroep, waarvan het maximum salaris lager is dan het huidige salaris van de werknemer

Indien de werknemer meer verdient dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt de werknemer een persoonlijke toeslag (PT) voor het verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en het huidige salaris van de werknemer.

Artikel 41 is op de garantietoeslag van toepassing (volledige indexatie).

3. Effectuering

Eventuele salarisconsequenties als gevolg van onderhoud aan functiebeschrijvingen worden geëffectueerd op de datum waarop de beschrijving van de nieuwe of gewijzigde functie door de directie, op advies van HR, is vastgesteld.

4. Op de persoonlijke garantietoeslag, exclusief het bedrag dat gelijk is aan de compensatietoeslag, is hetgeen is bepaald in artikel 9, lid 2 van de FLO-regeling zoals vermeld in bijlage 2 onverkort van toepassing.

Artikel 51. Pensioenopbouw in geval van militaire dienst

1. De tijd doorgebracht als militair in werkelijke dienst telt in zijn geheel mee voor de vaststelling van de rechten die aan het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Loodswezen (S.P.L.) gevestigd te Rotterdam kunnen worden ontleend. De pensioenpremie komt volledig voor rekening van de werkgever.

Artikel 52. Jubileumuitkering wegens langdurig dienstverband

1. Aan de werknemer die gedurende 25 of 40 jaar in dienst van de werkgever is geweest, wordt een jubileumuitkering toegekend. Deze jubileumuitkering bedraagt bij 25 jaar de helft van de som van het loon en de vakantie-uitkering over de maand waarin de datum van dit jubileum valt.

Bij 40 jaar is de jubileumuitkering gelijk aan de som van het loon en de vakantie-uitkering over de maand waarin de datum van dit jubileum valt. De over deze jubileumuitkering verschuldigde loonbelasting en premies ingevolge de sociale verzekeringswetten zijn voor rekening van de werkgever.

2. Voor de werknemer die is overgekomen van de overheid krachtens het bepaalde in artikel 63, lid 3 van de Loodsenwet, geldt als diensttijd tevens de tijd, die volgens de op de overgangsdatum bij de overheid geldende regels wordt aangemerkt als voor de berekening van het ambtsjubileum geldende diensttijd.

Artikel 53. Afbouwregeling voor toeslagen

Indien de werknemer, als gevolg van herplaatsing in een andere functie, anders dan als gevolg van een sollicitatie, een inkomensverlies lijdt als gevolg van het verval of verlaging van een toeslag, zal aan hem gedurende het eerste jaar 2/3 van het totale inkomensverlies in de vorm van een vergoeding worden gecompenseerd en gedurende het tweede jaar 1/3 van het totale inkomensverlies.

HOOFDSTUK 5

SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 54. Loon/uitkering bij overlijden

1. Het loon van de werknemer wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag waarop hij overlijdt.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer wordt aan de levenspartner (voor definitie: zie artikel 1, lid 1 m), van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, een bedrag uitgekeerd gelijk aan het loon over een tijdvak van 3 maanden, vermeerderd met de vakantie uitkering.
Bij de berekening van vorenbedoeld bedrag geldt als maatstaf het loon dat de werknemer genoot op de dag van overlijden.
Indien de werknemer in het genot was van een toelage volgens het bepaalde in hoofdstuk 4, wordt het gedeelte van de in de eerste volzin bedoelde uitkering dat betrekking heeft op vorenbedoelde toelage gesteld op het bedrag dat de overleden werknemer in de 3 kalendermaanden voorafgaand aan de dag van het overlijden als zodanige toelage is toegekend.
3. Indien de overledene geen weduwe of weduwnaar als bedoeld in lid 2 nalaat, wordt de in dat lid bedoelde uitkering toegekend ten behoeve van de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen van de overledene.
4. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als bedoeld in de vorige leden, kan de werkgever het daar bedoelde bedrag geheel of ten dele uitkeren voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene ontoereikend is voor de betaling van die kosten.
5. Op de uitkering als bedoeld in de leden 2 en 3 wordt in mindering gebracht het reeds voor zijn overlijden aan de werknemer uitbetaalde loon over een na dit overlijden gelegen tijdvak.

Artikel 55. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW en de overige wetgeving terzake van arbeidsongeschiktheid, voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het volle loon, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van zijn volle loon.
3. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het volle loon, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het volle loon.

5. Indien de gehele arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting, gedurende een tijdvak van minder dan één jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid samengeteld indien deze elkaar binnen vier weken opvolgen. Na vier weken ontstaat een nieuwe loondoorbetalingsverplichting van 104 weken.

Artikel 56. Verrekening met wettelijke uitkeringen

1. Op het in artikel 55 bedoelde loon wordt in mindering gebracht de pensioenuitkeringen en de uitkering krachtens een wettelijke verzekering, die is toegekend op grond van dezelfde arbeidsongeschiktheid.
2. Lid 1 vindt geen toepassing indien de uitkering krachtens wettelijke verzekering wordt genoten uit een andere betrekking die gelijktijdig is vervuld met de functie bij de werkgever, voor zover die uitkering is berekend naar de inkomsten uit die andere betrekking.

Artikel 57. Vervallen aanspraken op loon tijdens arbeidsongeschiktheid

1. De aanspraak op betaling van loon als bedoeld in artikel 55 vervalt wanneer en voor zolang de werknemer:
 - a. niet blijkt te beschikken over alle noodzakelijke capaciteiten, waaronder de benodigde lichamelijke en geestelijke gesteldheid, die uitoefening van zijn functie vereisen respectievelijk waarover hij de werkgever ter zake niet alle benodigde informatie bij zijn sollicitatie naar de functie heeft verstrekt;
 - b. weigert zich te onderwerpen aan een onderzoek door een vanwege de uitkeringsinstantie optredende geneeskundige;
 - c. na voor een onderzoek als bedoeld onder a te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
 - d. zonder voldoende gronden nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften die hem door de behandelend geneeskundige zijn gegeven, met dien verstande dat daarbij zijn uitgezonderd voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard;
 - e. zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - f. tijdens de verhindering voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit door een geneeskundige als bedoeld onder a in het belang van zijn genezing wordt geacht;
 - g. in gebreke blijft op het door vorenbedoelde geneeskundige bepaalde tijdstip en in de door deze bepaalde mate zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij hij daarvoor een inmiddels opgekomen en door die geneeskundige als geldig erkende reden heeft opgegeven.
2. De aanspraak op loon als bedoeld in artikel 55 kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien de werknemer de voorschriften overtreedt, die ter zake van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid zijn vastgesteld door de werkgever of de uitkeringsinstantie.

Artikel 58. Uitbetaling aan derden

1. In de gevallen bedoeld in artikel 57 kan de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden bepalen dat het bedrag van het niet uitbetaalde loon geheel of ten dele aan anderen dan de werknemer zal worden uitbetaald.
2. Voor zover van de bevoegdheid bedoeld in lid 1 geen gebruik is gemaakt, wordt het ingevolge artikel 57 ingehouden loon alsnog aan de werknemer uitbetaald, wanneer de uitkeringsinstantie te zijner gunste heeft beslist.

Artikel 59. Periodiek medisch onderzoek

Na overleg met de ondernemingsraad is een regeling getroffen voor periodiek medisch onderzoek van de werknemer. Onderdeel van het periodiek medisch onderzoek is het onderzoek Duurzaam&work.

Artikel 60. Loon of uitkering wegens arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Indien werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt is wegens ziekte en in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Ziektewet of WIA WGA, dient werknemer zich strikt te houden aan de voorschriften en richtlijnen die ter zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid door of namens het UWV zijn of worden uitgevaardigd. Voorts dient werknemer actief mee te werken aan herstel en werkhervatting, onder meer door passende arbeid te verrichten indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen en geen eisen te stellen in verband met door hem te verrichten arbeid die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. Werknemer is gehouden om werkgever maandelijks op de hoogte te houden van de activiteiten die werknemer terzake ontplooit en voorts om van hervatting, herstel of beëindiging van de Ziektewet uitkering (onder opgave van redenen) terstond schriftelijk aan werkgever mededeling te doen. De hiervoor omschreven verplichtingen gelden ook in de situatie waarin werknemer zich binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek meldt. In dat geval heeft werknemer daarnaast de verplichting werkgever terstond van deze ziekmelding schriftelijk op de hoogte te stellen. De hiervoor omschreven verplichtingen blijven bestaan zolang werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewet- of WIA WGA- uitkering geniet. Zodra werknemer volledig is hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij werknemer binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.
2. Indien werknemer een van de verplichtingen als bedoeld in lid 1 overtreedt, verbeurt hij aan werkgever een terstond en zonder nadere aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst een opeisbare boete van € 2500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van €500,- voor iedere dag (een dagdeel daaronder begrepen), dat de overtreding voortduurt. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Deze boete laat onverminderd het recht van werkgever om nakoming van de verplichtingen van werknemer te vorderen.
Werkgever kan ervoor kiezen om in plaats van de hiervoor genoemde boete volledige schadevergoeding van werknemer te vorderen
3. Indien de gewezen werknemer binnen een tijdvak van 30 kalenderdagen nadat betaling van zijn laatstelijk genoten loon is gestaakt in verband met zijn herstel, wederom wegens arbeidsongeschiktheid een naar aard en omvang soortgelijke functie niet kan vervullen, wordt de opnieuw opgetreden ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de betaling hervat.
4. Na het overlijden van de gewezen werknemer die ingevolge dit artikel op de dag van zijn overlijden in het genot was van zijn laatstelijk genoten loon, wordt aan de in artikel 54 bedoelde nagelaten betrekkingen en met overeenkomstige toepassing van dat artikel een bedrag uitgekeerd, gelijk aan dat laatstelijk genoten loon of die uitkering over een tijdvak van 3 maanden.

Artikel 61. Bijzondere voorzieningen

1. In geval van ziekte welke in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht,

en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

2. Aan de werknemer, die onmiddellijk na een onvrijwillige overplaatsing, als gevolg van een verval of verlaging van de aan de functie verbonden toeslagen, een lager inkomen geniet, zal met inachtneming van het ter zake bepaalde in hoofdstuk 4, een vergoeding worden toegekend.

Artikel 62. Pensioen

1. De werknemer en de gewezen werknemer en zijn nagelaten betrekkingen hebben recht op pensioen volgens het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Loodswezen (SPL), gevestigd te Rotterdam.
2. Per 1-1-2014 is de pensioenrichtleeftijd gewijzigd in 67 jaar; de pensioenopbouw gaat per 1 januari 2015 naar 1,875 %.
3. De pensioenpremie komt voor 70% voor rekening van de werkgever en voor 30% voor rekening van de werknemer. De berekening van de eigen bijdrage van de werknemer geschiedt jaarlijks per 1 januari als volgt:
 - De totale premie van alle actieve deelnemers volgens opgave van het SPL wordt uitgedrukt als percentage van de totale pensioengrondslag van alle actieve deelnemers.
 - Dit percentage berekend over de pensioengrondslag van de werknemer is de pensioenpremie van de betreffende werknemer. De eigen bijdrage van de werknemer is 30% van deze pensioenpremie.
 - Bovenstaande berekening wordt apart gemaakt voor de twee groepen actieve deelnemers, met FLO en zonder FLO.
4. Werknemers die per 30 april 2011 in dienst zijn van de werkgever ontvangen een persoonlijke toeslag plus een eventuele aanvulling daarop conform het bepaalde in lid 5 en lid 6. Werknemers die vanaf 1 mei 2011 in dienst komen ontvangen geen persoonlijke toeslag of aanvulling.
5. Persoonlijke toeslag
 - a. De persoonlijke toeslag is gelijk aan de verschuldigde eigen bijdrage als genoemd in lid 3 berekend tegen 1 januari 2011.
 - b. De persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van de pensioengrondslag noch van de grondslag voor het bepalen van de FLO;
 - c. De persoonlijke toeslag wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd conform de afspraken die zijn gemaakt over de "algemene aanpassing van het salaris" (als vastgelegd in artikel 41 lid 1) met betrekking tot het voorgaande jaar. Met voorgaand jaar wordt hier bedoeld: 2 januari van het voorgaande jaar tot en met 1 januari van het jaar waarin de verhoging plaatsvindt;
 - d. De persoonlijke toeslag (inclusief verhoging) zal in enig jaar nooit hoger worden vastgesteld dan de eigen bijdrage die de werknemer feitelijk verschuldigd is in dat jaar.
6. Aanvulling persoonlijke toeslag
 - a. Jaarlijks wordt per 1 januari bepaald of de verschuldigde pensioenbijdrage als berekend in lid 2, hoger is dan de geïndexeerde persoonlijke toeslag. Indien dat het geval is wordt de persoonlijke toeslag aangevuld met 50% van het verschil tussen de verschuldigde pensioenbijdrage en de geïndexeerde persoonlijke toeslag;
 - b. De aanvulling op de persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van de pensioengrondslag noch van de grondslag voor het bepalen van de FLO.
7. Herberekening persoonlijke toeslag (artikel 62 CAO) voor medewerkers die onder de Overgangsregeling FLO vielen.

Voor werknemers die onder de overgangsregeling FLO vielen en die per 1 januari 2014 in dienst zijn van de werkgever wordt de persoonlijke toeslag ter compensatie van de invoering van de in 2011 ingevoerde eigen bijdrage in pensioenpremie opnieuw berekend. De nieuw berekende persoonlijke toeslag is gelijk aan

de verschuldigde eigen bijdrage als genoemd in artikel 62 lid 3 CAO berekend tegen 1 januari 2011 als een percentage over de gecorrigeerde pensioengrondslag van de werknemer. Doordat de pensioengrondslag voor FLO'ers anders wordt berekend dan voor niet-FLO'ers was de persoonlijke toeslag voor FLO'ers en niet-FLO'ers tot en met 2013 ook verschillend. Per 1 januari 2014 wordt dit aan elkaar gelijkgesteld en geldt voor werknemers die onder de overgangsregeling FLO vielen dezelfde pensioengrondslag als voor de overige werknemers. Per 1 januari 2014 zal de persoonlijke toeslag daarom worden berekend op basis van de gecorrigeerde pensioengrondslag op basis van een gelijkwaardige situatie met betrekking tot het pensioengevend salaris en de pensioen grondslag per 1 januari 2011, verhoogd met nadien over deze persoonlijke toeslag doorgevoerde indexaties.

8. Van het gestelde in de leden 1 tot en met 7 van dit artikel kan in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer niet worden afgeweken.
9. De werknemer kan op eigen verzoek, op individuele basis en voor eigen kosten geheel of voor de helft deelnemen aan de ANW-gat pensioenverzekering overeenkomstig het bepaalde in bijlage 3, die de nadelige gevolgen ondervangt van de invoering van de Algemene Nabestaanden Wet (ANW).
10. Het nabestaandenpensioen op opbouwbasis is per 1 januari 2015 gewijzigd in een verplichte deelname voor alle medewerkers voor 100%. De opbouw van het nabestaandenpensioen bedraagt 70% van de opbouw van het levenslang ouderdompensioen. Per 1 januari 2015 bedraagt de opbouw 1,313% per jaar. De werknemersbijdrage bedraagt 2,25% van de pensioengrondslag. Het nabestaandenpensioen op opbouwbasis kan op de pensioeningangsdatum geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een hoger ouderdompensioen.

Artikel 63. Vitaliteitsbijdrage

De ex levensloopbijdrage wordt voor medewerkers in continudienst structureel aangewend voor de uitrederegeling, zoals opgenomen in bijlage 2 van deze CAO. Voor medewerkers die niet in continudienst werken is de ex levensloopbijdrage omgezet in een vitaliteitsbijdrage. De vitaliteitsbijdrage bedraagt 2% van de pensioengrondslag en wordt jaarlijks uitgekeerd bij de salarisbetaling over december.

Artikel 64. Uittrederegeling medewerkers in continudienst

1. De overgangsregeling FLO geldend voor alle huidige werknemers, ononderbroken in een varende functie in dienst vóór 01-01-1992, wordt ingaande 1 november 2013 vervangen door een uittrederegeling medewerkers in continudienst.
2. De uittrederegeling medewerkers in continudienst is beschreven in bijlage 2.

Artikel 65. Fondsen

1. De dekking van de kosten voortvloeiende uit de uitkeringsregeling voor vervroegd uitreden en de flexibele pensioenregeling vindt plaats, door betaling door de werkgever, van een jaarlijkse kostendeekkende premie aan het fonds dat is belast met de uitvoering.
2. De werkgever heeft de in het voorgaande lid genoemde voorzieningen voor de werknemers ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Loodswezen (S.P.L.), gevestigd te Rotterdam.
3. Instelling, bestuur, beheer en eventuele beëindiging van deze stichtingen is onderwerp van overleg tussen de partijen bij deze cao.

HOOFDSTUK 6

PERSONEELSBELEID

Artikel 66. Statuut Sociaal Beleid

1. De werkgever dient middels een bedrijfsplan mede gestalte te geven aan de uitwerking en realisering van het sociaal beleid.
2. Jaarlijks stelt de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, een voortschrijdend plan op, waarin wordt vermeld, welke onderdelen van het sociaal beleid in dat jaar in uitvoering worden genomen, onder vermelding van de verwachte tijdsduur, die met de realisering gemoeid zal zijn.
3. Onverminderd de wettelijke bevoegdheden van de ondernemingsraad ten aanzien van de regelingen, die onderdeel uitmaken van het sociaal beleid van het bedrijf, zal de uitvoering van het bedrijfsplan in ieder geval onderwerp van overleg zijn in de overlegvergaderingen als bedoeld in artikel 24 van de Wet op de ondernemingsraden, waarin de algemene gang van zaken wordt besproken.
4. Indien naar het oordeel van de werkgever om redenen van bedrijfsbelang in het plan wijziging moet worden aangebracht, dan wel realisering een aanmerkelijk langere tijdsduur vergt dan aanvankelijk verwacht, doet hij daarvan tijdig, onder opgave van redenen, mededeling aan de ondernemingsraad en stelt hij deze in de gelegenheid daarover advies uit te brengen.
5. Wijzigingen in het na overleg met de ondernemingsraad vastgestelde sociaal statuut zullen door de werkgever uitsluitend worden aangebracht nadat hierover overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden.

Artikel 67. Sociaal Jaarverslag

De werkgever is verplicht jaarlijks een sociaal jaarverslag uit te brengen, hetwelk onderwerp van bespreking is in een overlegvergadering met de ondernemingsraad. Dit jaarverslag wordt op alle werklocaties ter inzage gelegd en verder ter beschikking gesteld aan alle werknemers die daarom verzoeken.

De onderstaande onderwerpen zullen in ieder geval in het sociaal jaarverslag worden behandeld:

- a. een samenvatting van de resultatenrekening;
- b. de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor zover deze niet in de cao zijn geregeld;
- c. personeelsbezetting, personeelsverloop, ziekteverzuim en splitsing van deze gegevens naar deeltijdwerkers en werknemers met een volledige dagtaak, werknemers die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep etc.;
- d. gespecificeerde personeelslasten naar kostensoort;
- e. opleidingsactiviteiten; en
- f. werkzaamheden van de overlegvergaderingen met de ondernemingsraad en verslaglegging daarvan.

Tevens is de werkgever verplicht in het sociaal jaarverslag de factoren, die afzonderlijk en in hun samenhang de personeelsbezetting hebben beïnvloed, te behandelen.

Artikel 68. Bevoegdheden ondernemingsraad

1. De ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een voorgenomen besluit tot benoeming van één of meerdere leden van het bestuur van Nederlands Loodswezen B.V., overeenkomstig het bepaalde in de statuten van deze B.V.; hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 van de Wet op de ondernemingsraden toegepast.
2. De ondernemingsraad heeft naast het in artikel 30 van de Wet op de ondernemingsraden geregelde adviesrecht met betrekking tot de benoeming van de directeur, bovendien het recht van advies, indien voor de directeursfunctie, op grond van artikel 19, lid 5 van de statuten van het Nederlands Loodswezen B.V., een tijdelijke voorziening tot waarneming wordt getroffen.

Voor de (tijdelijke) vervanging, anders dan op grond van waarneming, van de functionaris, die is belast met de leiding over personeelsaangelegenheden geldt eveneens het recht van advies voor de ondernemingsraad.

3. De ondernemingsraad heeft het recht van bespreking van de concept begroting van het bedrijf, in het bijzonder ten aanzien van de personeelsbezetting, alsmede ten aanzien van het aanschaffingsbeleid.
4. De ondernemingsraad heeft recht op mededeling van de uiteindelijke vaststelling van de begroting en van wijzigingen die zijn aangebracht.

Artikel 69. Deelname aan bedrijfshulpverlening

1. De werknemer kan worden aangewezen tot deelname aan taken die ingevolge wettelijke bepalingen inzake de bedrijfshulpverlening worden vereist met als doel het beschermen van de gebouwen en terreinen van de werkgever en de daarin of daarop aanwezige personen alsmede het verlenen van hulp aan die personen.
2. Een aanwijzing als bedoeld in lid 1 geschiedt slechts indien de persoonlijke omstandigheden van de werknemer dit in redelijkheid toelaten. Alvorens de aanwijzing plaatsvindt, wordt de werknemer gehoord.
3. Aan de werknemer die krachtens het bepaalde in lid 1 is aangewezen kan door de werkgever een vergoeding worden toegekend. De werkgever kan hiervoor, na overleg met de ondernemingsraad, regels vaststellen.

Artikel 70 Vervallen

Artikel 71. Dekking wettelijke aansprakelijkheid

De werkgever verplicht zich een verzekeringsovereenkomst te sluiten die de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt voor schade, aan derden toegebracht, in de uitoefening van zijn functie. De werkgever vrijwaart de werknemer voor schade ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid tot verhaal op de werknemer, behoudens in die gevallen waarin de schade het gevolg is van opzet, roekeloosheid of grove schuld van de werknemer.

HOOFDSTUK 7

VERGOEDINGSREGELINGEN

Artikel 72. Vergoeding reiskosten woon/werkverkeer

De reiskosten voor woon-/werkverkeer worden vergoed op basis van de werkelijk afgelegde kilometers (volgens de ANWB routeplanner, snelste weg van postcode naar postcode) met een minimum van 5 kilometer enkele reis. De vergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer en wordt uitbetaald conform de geldende fiscale mogelijkheden.

Voor werknemers, die binnen een straal van 5 kilometer van de werkplek wonen, zal het verschil tussen de werkelijke kilometers en het minimum van 5 kilometer belast worden uitgekeerd.

Deze vergoeding geldt voor alle werknemers, voor wie niet al een andere regeling geldt (bijvoorbeeld lease-auto).

Dit artikel blijft van kracht voor zover en voor zolang de fiscus die hier vermelde vergoedingen niet bovenmatig acht.

Artikel 73. Tegemoetkoming in verhuiskosten

Aan de werknemer die verhuist ter voldoening aan de op hem rustende verplichting tot verhuizing, wordt een tegemoetkoming in de daaraan verbonden kosten verleend met inachtneming van:

1. Werknemers aan wie door de werkgever een verhuisplicht is opgelegd dienen binnen 1 jaar aan deze verplichting te voldoen. Deze periode kan door de werkgever ten hoogste 1 maal met een 1/2 jaar worden verlengd. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van een eventuele verlenging van de verhuisplicht.
2. Indien de werknemer niet tijdig aan de verhuisplicht voldoet vervallen alle op grond van deze regeling verkregen rechten met ingang van de datum van het verstrijken van de verhuisplicht.
3. Gedurende de periode dat de werknemer nog niet aan de verhuisplicht heeft voldaan wordt door (en ter beoordeling van) de werkgever aan de werknemer een tegemoetkoming in de reis- en/of in de pensionkosten verleend.
4. De vergoeding van reiskosten bestaat uit een bedrag dat gelijk is aan de kosten voor een maandabonnement per openbaar vervoer over de maanden waarin de werknemer volledig werkzaam was, dan wel een kilometervergoeding voor het gebruik van de eigen auto ter grootte van € 0,19 per kilometer doch met een maximum van € 2.540,- per jaar.
5. De werkgever kan een tegemoetkoming in de pensionkosten toekennen van ten hoogste € 50,- per etmaal.
6. Indien een pensionkostenvergoeding is toegekend wordt tevens een vergoeding toegekend voor woon/werkverkeer, met dien verstande dat per maand wordt uitgegaan van 15 maal de afstand werk/pension en 4 maal de afstand woon/werk. De vergoeding wordt uitsluitend verleend indien de afstand tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling ten minste 30 kilometer bedraagt.
7. Voor de verhuizing geldt dat de kosten van de verhuizing worden vergoed op grond van een vooraf door de werkgever goedgekeurde begroting.

8. De werknemer ontvangt van de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van verhuizing. Deze vergoeding bedraagt:
 - 100% van het bruto maandsalaris op de datum van indiensttreding, indien de verhuizing het directe gevolg is van indiensttreding bij de werkgever;
 - 10% van het bruto jaarsalaris (12 x het maandsalaris van de werknemer volgens bijlage 1), indien de verhuizing het gevolg is van een overplaatsing in opdracht van de werkgever.
9. Dit artikel blijft van kracht voor zover en voor zolang de fiscus de hierin vermelde vergoedingen niet bovenmatig acht.

Artikel 74. Vergoeding van reis- en verblijfkosten

De werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten terzake van reizen, gemaakt ingevolge een hem door de werkgever gegeven opdracht.

1. De kosten voor het maken van reiskosten in opdracht van de werkgever worden vergoed op basis van 2e klasse openbaar vervoer.
2. Indien op verzoek van de werkgever gebruik wordt gemaakt van de eigen auto dan wordt hiervoor een vergoeding verleend van € 0,30 per kilometer, rekening houdend met de fiscale regels ter zake.
3. Indien meer dan 20.000 kilometer per jaar ten behoeve van de werkgever wordt gereisd, kan de werkgever de werknemer verplicht stellen tot het gebruik van een bedrijfsauto.
4. Voor wat betreft de overige kosten geldt dat de werkelijke kosten worden vergoed, tegen overlegging van betaalbewijzen en tot een maximum van:
 - € 26,32 voor een diner
 - € 10,53 voor een lunch
 - € 18,95 voor boodschappen
 - Logies en ontbijt worden geregeld door NLBV (nota rechtstreeks aan NLBV).
 - Voor medewerkers van de Landelijke Pool geldt een maaltijden forfait van € 18,00 voor elke gewerkte dag buiten de eigen standplaats. Voor medewerkers van de Landelijke Pool die 1 uur of meer van de dichtstbijzijnde standplaats wonen geldt het forfait per gewerkte dag.
5. Dit artikel blijft van kracht voor zover en voor zolang de fiscus de hierin vermelde vergoedingen niet bovenmatig acht.
6. Deze bedragen worden jaarlijks per 1 januari aangepast met het CBS-prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie voor alle huishoudens, afgeleid cijfer, over de periode oktober – oktober daaraan voorafgaand.

Artikel 75. Tegemoetkoming in ziektekosten / zorgstelsel

Premiebijdrage door de werkgever:

De werkgever zal voor die werknemers die zich, zowel voor de basisverzekering als voor de aanvullende verzekering, tegen ziektekosten verzekeren bij het door de werkgever gesloten collectieve contract:

- a) De premie (basis en aanvullend) maandelijks inhouden op het salaris en afdragen aan de zorgverzekeraar;
- b) Een tegemoetkoming verstrekken van € 30,00 bruto per maand, voor de werknemer en zijn of haar ook op deze polis aanvullend meeverzekerde partner.

Artikel 76. Studiefaciliteiten

1. De werkgever kan de werknemer verplichten een opleiding of bijscholing te volgen, die noodzakelijk is voor de veiligheid en/of een goede uitoefening van de functie.
2. De kosten van de opleiding en/of bijscholing, zoals genoemd in lid 1, komen voor rekening van de werkgever. De reis- en verblijfkosten worden vergoed overeenkomstig artikel 74.
3. Werknemers worden in staat gesteld hun eigen loopbaan en ontwikkeling te sturen en daarmee hun waarde op de in- en externe arbeidsmarkt te behouden en zelfs te verbeteren. Het daarmee gemoeide persoonlijke opleidingsbudget is voor rekening van de werkgever en is van dusdanige omvang dat de employability daadwerkelijk kan worden bevorderd.
Eén en ander is tussen partijen nader uitgewerkt.
4. De werknemer met 5 of meer dienstjaren kan zich één maal in de 5 jaar met een employabilityscan oriënteren op zijn / haar loopbaan om inzicht te krijgen in de eigen inzetbaarheid. De kosten worden door de werkgever vergoed tot een maximum van € 1.150,-. De uren / dagen die hiermede zijn gemoeid, zijn voor rekening van de werknemer. Op eventuele opleidingskosten, voortvloeiend uit de scan, is de vigerende studiekostenregeling van toepassing.
4. Aan de werknemer kunnen studiefaciliteiten worden verleend ingeval een studie wordt gevolgd in opdracht van de werkgever of indien de studie wordt gevolgd op verzoek van de werknemer en deze van belang is voor de eigen functie of doorgroei naar een andere functie.

Artikel 77. Begripsomschrijvingen studiefaciliteiten

Voor de toepassing van de artikelen 78 tot en met 81 wordt verstaan onder:

- a. studiefaciliteiten :
 1. studieverlof als bedoeld in artikel 79;
 2. tegemoetkoming in studiekosten als bedoeld in artikel 80;
- b. ontslag : elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 78. Algemene voorwaarden studiefaciliteiten

1. De werknemer die voor studiefaciliteiten in aanmerking wenst te komen, dient het verzoek in voor de aanvang van de studie. Hij laat dit verzoek vergezeld gaan van de, voor de beoordeling door de werkgever, noodzakelijke gegevens en van een schatting van de te maken kosten.
2. De werkgever kan, alvorens studiefaciliteiten te verlenen, een studieadvies of in bijzondere gevallen - na overleg met werknemer - een psychologisch advies inwinnen. Tenzij deze adviezen worden ingewonnen op uitdrukkelijk verzoek van werknemer, komen de daaraan verbonden kosten voor rekening van de werkgever.
3. Ten aanzien van het psychologisch advies, bedoeld in lid 2, is het bepaalde in artikel 25 voor zover mogelijk van overeenkomstige toepassing.
4. Studiefaciliteiten worden verleend voor een bepaalde termijn, die wordt afgeleid van de normaal te achten duur van de studie. De werkgever kan deze termijn verlengen.
5. Verleende studiefaciliteiten kunnen - al dan niet tijdelijk - worden ingetrokken indien de werkgever op grond van verkregen inlichtingen van oordeel is dat de werknemer niet in die mate studeert en/of vorderingen maakt, dat hij in staat kan worden geacht de studie binnen de in lid 4 bedoelde termijn te voltooien.

Artikel 79. Studieverlof

1. Tenzij het belang van een goede bedrijfsvoering zich daartegen verzet, zal aan de werknemer studieverlof worden verleend:
 1. In geval de studie wordt gevolgd in opdracht van de werkgever wordt studieverlof toegekend voor het volgen van de lessen voor zover deze lessen binnen de gebruikelijke werktijd plaatsvinden.
 2. In geval de studie wordt gevolgd op verzoek van de werknemer en deze van belang is voor de eigen functie of doorgroei naar een andere functie wordt studieverlof toegekend voor ten hoogste een 3,6 uur per week, indien dit benodigd is voor het volgen van lessen en voor zover deze lessen binnen de gebruikelijke werktijd plaatsvinden.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 zal studieverlof worden verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of een tentamen, indien deze dag voor de werknemer een gebruikelijke werkdag is, met een maximum van 24 uur per studie per jaar.
3. Ter voorbereiding op een examen of tentamen als bedoeld in lid 2 zal studieverlof worden verleend voor ten hoogste 18 uur per studie per jaar.

Artikel 80. Tegemoetkoming in studiekosten

1. Voor volledige tegemoetkoming komen in aanmerking de noodzakelijke en de redelijk te achten reis- en verblijfkosten.
2. Voor volledige tegemoetkoming komen in aanmerking de noodzakelijk gemaakte cursus- en les gelden, de examen- en diplomakosten, alsmede de aanschafkosten van het verplicht gestelde studiemateriaal.
3. Een tegemoetkoming in studiekosten wordt eerst verleend nadat, indien van toepassing, de werknemer schriftelijk heeft verklaard bekend te zijn met de verplichting tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling als bedoeld in artikel 81.

Artikel 81. Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten

1. Ingeval de studie wordt gevolgd in opdracht van de werkgever ontstaat er geen terugbetalingsverplichting.
2. In geval de studie wordt gevolgd op verzoek van de werknemer en deze van belang is voor de eigen functie of groei naar een andere functie ontstaat een terugbetalingsverplichting ingeval:
 - a. de werknemer de studie niet met goed gevolg heeft afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn;
 - b. de werknemer op diens verzoek ontslag wordt verleend voordat de studie met goed gevolg is afgesloten;
 - c. de werknemer op diens verzoek ontslag wordt verleend binnen een termijn van 3 jaar sinds de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.
3. De in lid 2 bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
 - a. in gevallen bedoeld in lid 2 onder a en b tot:
 - i) het bedrag dat aan de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van 3 jaar, voorafgaande aan de datum waarop de betreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
 - b. in het geval bedoeld in lid 2 onder c:
 - i) bij een ontslagdatum die ligt in het eerste jaar nadat de studie met goed gevolg is afgesloten tot 75% van het bedrag dat aan de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van 3 jaar voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.

- ii) bij een ontslagdatum die ligt in het tweede jaar nadat de studie met goed gevolg is afgesloten tot 50% van het bedrag dat aan de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van 3 jaar voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.
- iii) bij een ontslagdatum die ligt in het derde jaar nadat de studie met goed gevolg is afgesloten tot 25% van het bedrag dat aan de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van 3 jaar voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.

4. De in lid 1 bedoelde verplichting geldt niet in geval van ontslag met recht op direct ingaand pensioen.

HOOFDSTUK 8

DISCIPLINAIRE MAATREGELEN EN SCHORSING

Artikel 82. Disciplinaire maatregelen

De werkgever kan de werknemer een schriftelijke berisping geven wegens overtreding door de werknemer van een of meer bepalingen van deze cao en/of de daarbij behorende uitvoeringsregelingen dan wel nader vastgestelde voorschriften, wegens het niet behoorlijk nakomen van verplichtingen, wegens handelingen of verzuimen die in strijd zijn met de belangen of de eisen van de werkgever dan wel wegens wangedrag.

Artikel 83. Op non-actief-stelling

1. De werknemer kan door de werkgever voor ten hoogste 14 kalenderdagen en met behoud van loon in het bedrijfsbelang op non-actief worden gesteld.
2. De op non-actief stelling wordt onverwijld, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven, aan de werknemer ter kennis gebracht.
3. De werknemer wordt binnen 4 dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld schriftelijk of mondeling zijn mening over de op non-actief stelling tegenover de werkgever kenbaar te maken. Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
4. De werkgever kan de op non-actief stelling bij gemotiveerde beslissing eenmaal met ten hoogste 14 kalenderdagen verlengen. Ook in geval van verlenging behoudt de werknemer zijn loon.
5. De werkgever is bevoegd de werknemer, anders dan voor de uitoefening van diens rechten, gedurende de periode van op non-actief stelling de toegang tot de kantoren en overige werkruimten te onttrekken, voor zover dit geen betrekking heeft op de leefruimte(n) van de werknemer.

Artikel 84. Schorsing

1. Schorsing geschiedt voor ten hoogste 14 kalenderdagen en kan worden toegepast indien het vermoeden bestaat dat gewichtige redenen in de zin van artikel 7:685 BW aanwezig zijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en schorsing in het belang van de werkgever dringend wordt gevorderd. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met 14 kalenderdagen worden verlengd. Ingeval ten tijde van de schorsing aan de werknemer het voornemen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst kenbaar is gemaakt, kan de schorsing evenwel worden verlengd tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Het voornemen om tot schorsing over te gaan, het besluit tot schorsing en het besluit tot verlenging van de schorsing wordt met de daaraan ten grondslag liggende motieven bij aangetekend schrijven aan de werknemer kenbaar gemaakt. Mondelinge mededeling daarvan aan de werknemer geschiedt zoveel mogelijk voordien.
2. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer zijn aanspraak op loon.
3. Indien de schorsing ongegrond blijkt te zijn, wordt de werknemer door de werkgever gerehabiliteerd, hetgeen schriftelijk aan de werknemer wordt meegedeeld of bevestigd.

4. De werknemer kan van de werkgever verlangen het bepaalde in lid 3 ook ten aanzien van derden, die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld van de schorsing of verlenging, van toepassing te doen zijn.
5. Het niet-rehabiliteren van de werknemer of het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van rehabilitatie in geval het vermoeden, dat tot de schorsing heeft geleid, onjuist is gebleken, kan voor de werknemer opleveren een reden voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:679 BW.
6. Tenzij de omstandigheden zich daartegen verzetten of het onmogelijk maken wordt niet tot schorsing of verlenging daarvan overgegaan dan nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zich binnen 4 dagen na dagtekening van het in lid 1 bedoelde aangetekende schrijven (zaterdagen, zondagen, feestdagen als bedoeld in artikel 31, lid 4, en dagen als bedoeld in artikel 32, lid 1, niet meegerekend) schriftelijk en desgewenst mondeling te verantwoorden. Daarbij kan de werknemer zich door een raadsman doen bijstaan.
7. De verantwoording geschiedt ten overstaan van de werkgever of een door deze aangewezen vertegenwoordiger.
8. Het schriftelijk verslag van de mondelinge verantwoording wordt zo mogelijk aanstonds, doch in ieder geval binnen 36 uur na voorlezing, getekend door degene te wiens overstaan de verantwoording heeft plaatsgevonden alsmede door de werknemer.
Weigert de werknemer de ondertekening, dan wordt daarvan - zo mogelijk met vermelding van de redenen - in dit verslag melding gemaakt. Een afschrift van het verslag wordt aan de werknemer uitgereikt.

HOOFDSTUK 9

BEZWAAR EN BEROEP

Artikel 85. Bezwaarschriften

1. Een werknemer kan een bezwaarschrift indienen als hij van mening is dat de werkgever hem door een genomen besluit, verrichte handeling of uitgesproken weigering om te besluiten of te handelen, benadeelt in de rechten die hij kan doen gelden of zijn belangen ernstig worden geschaad. Indien rechtstreeks beroep openstaat, dient hij een beroepschrift in te dienen bij de Commissie van Beroep. Het bij dit hoofdstuk bepaalde geldt ook voor de gewezen werknemer.
2. Het bezwaarschrift moet binnen 30 dagen na de dag waarop het besluit is genomen, de handeling verricht of de weigering is uitgesproken schriftelijk bij de werkgever worden ingediend.
3. Indien de tijdsbepaling voor de weigering van het besluit of de handeling ontbreekt, geldt als eerste dag van de bezwaarschrifttermijn de uiterste dag waarop de werkgever de weigering had moeten laten blijken.
4. Het bezwaarschrift dat niet tijdig is ingediend, kan toch in behandeling worden genomen als de werknemer kan aantonen dat hij redelijkerwijs niet eerder heeft kunnen reageren.

Artikel 86. Inhoud bezwaarschrift

Het bezwaarschrift dient in elk geval in te houden:

- a. een duidelijke omschrijving van het besluit, de handeling of weigering waartegen het bezwaar gericht is;
- b. de gronden waarop het bezwaar rust;
- c. de vordering die de werknemer instelt en bij een vordering tot schadevergoeding tevens het bedrag van die vergoeding.

Artikel 87. Mondelinge toelichting en verslag

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn bezwaar binnen 3 weken na de dag, waarop hij het bezwaarschrift heeft ontvangen, mondeling toe te lichten bij de directeur of bij de door deze aangewezen persoon. De werknemer kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
2. De werknemer en zijn raadsman worden vooraf in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van alle stukken die op de zaak betrekking hebben.
3. Van deze toelichting wordt terstond een schriftelijk verslag gemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door de werknemer, werkgever en alle overige aanwezigen. Door deze ondertekening geven betrokkenen te kennen, dat het verslag een juiste weergave vormt van de bedoelde toelichting. Weigert de werknemer het verslag te ondertekenen, dan wordt daarvan in dat verslag, indien mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Dit verslag wordt aan de werknemer in afschrift ter hand gesteld.

Artikel 88. Beslissing en kennisgeving

1. De werkgever neemt zo spoedig mogelijk, doch ten hoogste 45 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift een beslissing.
2. Deze beslissing, met vermelding van redenen, wordt zo mogelijk mondeling aan de werknemer medegedeeld en in ieder geval schriftelijk.
3. Indien mondelinge mededeling niet mogelijk is, wordt de beslissing met vermelding van redenen per aangetekende brief aan de betrokkene gezonden.
4. De schriftelijke mededeling bevat tevens de mededeling dat binnen 30 dagen na dagtekening beroep openstaat bij de Commissie van Beroep.

Artikel 89. Termijnen

Op verzoek van de werknemer kan in goed overleg tussen werkgever en werknemer of diens raadsman van de termijnen van 21 dagen respectievelijk 45 dagen worden afgeweken.

Artikel 90. Gelijkberechtiging

Het bepaalde in de artikelen 85 tot en met 88 is eveneens van toepassing op de gewezen werknemer en op de rechthebbende nabestaanden.

Artikel 91. Beroep

1. De werknemer kan - tenzij hij er de voorkeur aan mocht geven de tussenkomst van de kantonrechter in te roepen - terzake van iedere door hem onjuist geachte beslissing, te zijnen aanzien door de werkgever genomen (met uitzondering van die beslissing die voortvloeit uit een door de werknemer vermeende onjuiste interpretatie van enige bepaling in deze collectieve arbeidsovereenkomst of daarbij behorende uitvoeringsregeling) in beroep gaan bij de Commissie van Beroep.
2. De beslissing als bedoeld in lid 1 kan ook zijn een handeling en/of een weigering om te beslissen of te handelen.
3. Gelijke bevoegdheid als in lid 1 omschreven komt toe aan de gewezen werknemer, als ook aan de rechthebbende nabestaanden.
4. Bij behandeling van het ingestelde beroep is de klager degene die het beroep heeft ingesteld.

Artikel 92. Beroepstermijn

Het beroep als bedoeld in het vorige artikel moet worden ingesteld binnen 30 dagen na de dag waarop de klager van de genomen beslissing heeft kennis genomen of redelijkerwijs heeft kunnen kennis nemen.

Artikel 93. Niet ontvankelijk

Het beroep is niet ontvankelijk:

- a. indien het beroep niet binnen 30 dagen is ingesteld, tenzij de Commissie van Beroep ondanks het overschrijden van deze termijn gegronde redenen aanwezig acht om het beroep toch ontvankelijk te verklaren;
- b. indien de Commissie van Beroep reeds op hetzelfde beroep heeft beslist;
- c. indien het beroep is ingesteld nadat klager terzake van dezelfde beslissing een vordering bij de kantonrechter aanhangig heeft gemaakt;
- d. indien het beroep zich richt tegen een besluit dat is genomen ter uitvoering van een eerdere beslissing en tegen deze laatst genomen beslissing geen beroep is ingesteld, dan wel dit beroep is verworpen of niet ontvankelijk is verklaard;
- e. indien klager bij het door hem ingestelde beroep geen redelijk belang heeft.

Artikel 94. Samenstelling Commissie van Beroep

1. De Commissie van Beroep bestaat uit drie leden die elk een plaatsvervanger hebben. De werkgever en de partijen ter andere zijde benoemen elk een lid en een plaatsvervanger. De aldus benoemde twee leden benoemen in onderlinge overeenstemming, het derde lid en derde plaatsvervanger. Dit derde lid en plaatsvervangend lid vervult tevens de functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.
2. De leden en de plaatsvervangende leden van de Commissie van Beroep worden, tenzij zij tussentijds zijn aangewezen, voor de tijd van ten hoogste 4 jaar benoemd; zij zijn terstond herbenoembaar. De zittingstijd van een tussentijds benoemd lid of een tussentijds benoemd plaatsvervangend lid eindigt op het tijdstip, waarop het lid respectievelijk het plaatsvervangend lid, in wiens plaats hij is gekomen, zou zijn afgetreden.
3. Benoembaar tot lid of plaatsvervangend lid van de Commissie van Beroep is iedere meerderjarige Nederlander, met uitzondering van de leden van het bestuur en van het Managementteam, alsmede de directeur, de aandeelhouders en de werknemers.
4. Voorzitter en plaatsvervangend voorzitter in hoedanigheid van meester in de rechten.
5. De leden van de Commissie van Beroep ontvangen een presentiegeld van € 250,- per bijeenkomst. Dit bedrag is inclusief reis- en verblijfkosten.
6. Aan de Commissie van Beroep wordt een secretaris en, zo nodig, een plaatsvervangend secretaris toegevoegd, die door de Commissie worden benoemd. Indien deze geen werknemer zijn genieten zij voor hun werkzaamheden een door partijen bij deze cao gezamenlijk vast te stellen vergoeding en zo nodig een vergoeding voor reis- en/of verblijfkosten.
7. De in lid 5 en 6 genoemde presentiegelden en vergoedingen komen ten laste van de werkgever.

Artikel 95. Beroepschrift en verweerschrift

1. Instelling van het beroep geschiedt door toezending van een beroepschrift per aangetekende brief aan de secretaris van de Commissie van Beroep.
2. Het beroepschrift dient in elk geval in te houden:
 - a. de personalia van de klager;
 - b. een duidelijke omschrijving van de beslissing, waartegen het beroep is gericht;
 - c. de gronden, waarop het beroep rust;
 - d. een bepaalde vordering en, indien schadevergoeding wordt gevorderd, het bedrag daarvan.

3. Indien het beroepschrift niet voldoet aan het bepaalde in lid 2, roept de secretaris de klager op, of geeft hij hem een termijn, om het gepleegde verzuim te herstellen. Geeft de klager aan deze oproep geen gevolg, of maakt hij binnen de gegeven termijn van de hem geboden gelegenheid geen gebruik, dan kan hij dientengevolge in zijn beroep niet ontvankelijk worden verklaard.

Artikel 96. Termijnen

1. De secretaris van de Commissie van Beroep zendt een afschrift van het ontvangen beroepschrift binnen 10 dagen aan de werkgever.
2. De werkgever kan binnen 30 dagen, of zoveel later als door de voorzitter van de Commissie van Beroep op verzoek van de werkgever wordt toegestaan, na ontvangst van dit afschrift een verweerschrift bij deze Commissie indienen.
3. De secretaris zendt binnen een week een afschrift van het verweerschrift aan de klager.

Artikel 97. Machtigingen en rechtsbijstand

Ieder der partijen kan zich door een gemachtigde doen vertegenwoordigen of zich door een of meer raadslieden doen bijstaan.

Artikel 98. Verplichtingen partijen

Partijen zijn verplicht:

- a. alle door de Commissie van Beroep gevraagde inlichtingen en gegevens te verstrekken, doch uitsluitend voor zover zij op de zaak zelf betrekking hebben;
- b. alle op de zaak betrekking hebbende stukken, die zij onder hun beheer hebben, aan de Commissie van Beroep te doen toekomen.

Artikel 99. Inzage stukken

1. Zowel partijen zelf als hun vertegenwoordigers en/of raadslieden worden op hun verzoek door de secretaris van de Commissie van Beroep in de gelegenheid gesteld van de op de zaak betrekking hebbende stukken kennis te nemen door middel van inzage in, of afschrift van.
2. De voorzitter kan bepalen, dat aan de klager de inzage in en het afschrift nemen van bepaalde rapporten van medische en/of psychologische aard wordt onthouden.

Artikel 100. De zitting

1. Binnen 30 dagen nadat de secretaris een afschrift van het verweerschrift aan de klager heeft verzonden stelt de voorzitter tijd en plaats van de te houden zitting vast.
De secretaris van de Commissie van Beroep geeft van de te houden zitting onverwijld kennis aan partijen onder opgave van tijd en plaats.
2. Indien de voorzitter dit in het belang van de zaak noodzakelijk acht, kan hij de tijd en/of plaats wijzigen.
Hij laat dit met redenen omkleed door de secretaris aan partijen mededelen.
3. Indien ter zitting blijkt dat een vervolgzitting noodzakelijk is, stelt de voorzitter ter plaatse tijd en plaats van deze vervolgzitting vast.

Artikel 101. Verschijning

1. Partijen kunnen worden opgeroepen in persoon bij een zitting te verschijnen. Zij zijn verplicht aan deze oproep gevolg te geven.
2. Partijen kunnen ook zonder oproep in persoon verschijnen, maar dienen dit vooraf aan de voorzitter te hebben medegedeeld.

Artikel 102. Openbaarheid

De zittingen van de Commissie van Beroep zijn niet openbaar.

Artikel 103. Verbodsbepalingen

1. Het is de leden van de Commissie van Beroep verboden:
 - a. hetgeen hen als zodanig bekend is geworden verder bekend te maken dan voor uitoefening van hun functie vereist is;
 - b. zich buiten de officiële behandeling van de zaak om door belanghebbende hetzij mondeling, hetzij schriftelijk te laten voorlichten.
2. De in lid 1 genoemde verbodsbepalingen gelden ook voor de secretaris en plaatsvervangend secretaris.

Artikel 104. Getuigen en deskundigen

1. De voorzitter van de Commissie van Beroep kan al dan niet op verzoek van partijen getuigen en deskundigen oproepen om ter zitting te verschijnen.
2. Ook partijen zelf kunnen getuigen en deskundigen ter zitting meebrengen. De namen van bedoelde getuigen en deskundigen zullen door partijen zo mogelijk ten minste 3 dagen voor de dag der zitting aan de voorzitter en de wederpartij worden medegedeeld.
3. De Commissie van Beroep kan aan getuigen en deskundigen in daarvoor in aanmerking komende gevallen een vergoeding toekennen.

Artikel 105. Schadevergoeding

Slechts indien het beroepschrift een daartoe strekkend verzoek inhoudt, bepaalt de Commissie van Beroep het bedrag der schadevergoeding, waartoe de werkgever naar haar oordeel is gehouden.

Artikel 106. Uitspraak Commissie van Beroep

1. De leden van de Commissie van Beroep beslissen bij meerderheid van stemmen. Van deze uitspraak van de Commissie van Beroep, welke voor partijen als bindend advies geldt, is geen hoger beroep mogelijk.
2. De uitspraak van de Commissie van Beroep behelst:
 - a. de gronden der uitspraak, zowel wat de feiten als wat het rechtspunt aangaat;
 - b. een stellige beslissing.

3. De Commissie van Beroep doet uitspraak 3 weken na zitting of indien er een vervolgzitting heeft plaatsgevonden, uiterlijk 3 weken na deze zitting.
4. De uitspraak van de Commissie van Beroep is met redenen omkleed en wordt onverwijld schriftelijk aan partijen medegedeeld.

Artikel 107. Herziening uitspraak

1. Ieder der partijen is bevoegd aan de Commissie van Beroep binnen 1 jaar na de uitspraak herziening van de uitspraak te verzoeken.
2. Herziening van een uitspraak kan slechts worden verzocht op grond, dat gebleken is van enige omstandigheid, die bij de behandeling van het beroep aan de Commissie van Beroep niet bekend was en die op zichzelf in verband met andere feiten of omstandigheden ernstige twijfel doet ontstaan aan de juistheid van de uitspraak.

Aldus overeengekomen en getekend te Hoek van Holland,
Namens partij ter ene zijde,

Nederlands Loodswezen B.V.

J.W. Bentinck
Directeur

J.M. Schlepers
Manager Staf en Organisatie

Namens partijen ter andere zijde,

ABVAKABO FNV

E. Vermeulen
Bestuurder

CNV Publieke Zaak

M. Tramper
Bestuurder

Vakbond Personeel Loodswezen (VPL)

P. Jekkers Bestuurder

P. ten Hamm
Secretaris

BIJLAGE 1 - SALARISSCHALEN

Salaristabel per 1 januari 2015

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
MN	1.740	1.780	1.839	1.945	2.028	2.114	2.224	2.361	2.591	2.800	3.054	3442	3.821
1	1.781	1.823	1.883	1.992	2.077	2.165	2.278	2.419	2.654	2.869	3.128	3527	3.915
2	1.824	1.867	1.929	2.041	2.127	2.218	2.333	2.477	2.719	2.939	3.205	3613	4.011
3	1.868	1.912	1.975	2.090	2.179	2.272	2.390	2.538	2.785	3.010	3.283	3.702	4.110
4	1.913	1.959	2.023	2.141	2.232	2.327	2.448	2.599	2.853	3.084	3.364	3.793	4.211
5	1.960	2.006	2.072	2.193	2.286	2.384	2.508	2.663	2.923	3.160	3.446	3.886	4.315
6		2.054	2.122	2.246	2.342	2.441	2.569	2.728	2.994	3.237	3.531	3.982	4.421
7			2.174	2.300	2.398	2.501	2.632	2.794	3.067	3.316	3.618	4.079	4.530
8					2.457	2.562	2.696	2.863	3.142	3.398	3.706	4.180	4.641
9						2.624	2.762	2.933	3.219	3.481	3.797	4.283	4.756
10							2.829	3.004	3.298	3.566	3.891	4.388	4.873
11								3.078	3.379	3.654	3.986	4.496	4.993
12										3.743	4.084	4.607	5.117
13											4.185	4.720	5.243
14													5.372
15													
MX	2020	2118	2241	2371	2533	2706	2917	3173	3484	3860	4316	4868	5541

Salaristabel per 1 juli 2015

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
MN	1.757	1.798	1.857	1.964	2.048	2.135	2.246	2.385	2.617	2.828	3.085	3.476	3.859
1	1.799	1.841	1.902	2.012	2.098	2.187	2.301	2.443	2.681	2.898	3.159	3.562	3.954
2	1.842	1.886	1.948	2.061	2.148	2.240	2.356	2.502	2.746	2.968	3.237	3.649	4.051
3	1.887	1.931	1.995	2.111	2.201	2.295	2.414	2.563	2.813	3.040	3.316	3.739	4.151
4	1.932	1.979	2.043	2.162	2.254	2.350	2.472	2.625	2.882	3.115	3.398	3.831	4.253
5	1.980	2.026	2.093	2.215	2.309	2.408	2.533	2.690	2.952	3.192	3.480	3.925	4.358
6		2.075	2.143	2.268	2.365	2.465	2.595	2.755	3.024	3.269	3.566	4.022	4.465
7			2.196	2.323	2.422	2.526	2.658	2.822	3.098	3.349	3.654	4.120	4.575
8					2.482	2.588	2.723	2.892	3.173	3.432	3.743	4.222	4.687
9						2.650	2.790	2.962	3.251	3.516	3.835	4.326	4.804
10							2.857	3.034	3.331	3.602	3.930	4.432	4.922
11								3.109	3.413	3.691	4.026	4.541	5.043
12										3.780	4.125	4.653	5.168
13											4.227	4.767	5.295
14													5.426
15													
MX	2.040	2.139	2.263	2.395	2.558	2.733	2.946	3.205	3.519	3.899	4.359	4.917	5.596

BIJLAGE 1A –FUNCTIE-INDELING PER 1 januari 2015

INDELINGSOVERZICHT FUNCTIES LOODSWEZEN per 1 januari 2015						
FB nr	versienr	ingangdatum	functienaam	functie groep	functiefamilie	status
10010	C2	15-6-2012	bediende	3	varende dienst	actief
247	C1	1-10-2008	medewerker urenregistratie	4	F&A	actief
912	C3	1-1-2005	medewerker operaties en opleidingen (persoonsgebonden)	4	staf	actief
933	C2	1-8-2007	administratief medewerker hoofd varende dienst	5	varende dienst	actief
951	C3	1-1-2010	magazijnbeheerder	5	vlootbeheer	actief
1047	C1	1-12-2009	huismeester COD	5	staf	actief
943	C1	1-1-2005	gezel tender	6	varende dienst	actief
949	C2	15-6-2012	kok	6	varende dienst	actief
969	C1	1-1-2005	medewerker financiële administratie & facturatie	6	F&A	actief
1120	C2	1-1-2011	huismeester Scheldemonden	6	staf	actief
10046	C5	1-11-2014	locatiebeheerder / helihavenmeester	7	staf	actief
298	C1	15-6-2011	assistent hoofd varende dienst	7	varende Dienst	actief
916	C6	1-11-2013	ondersteunend medewerker HR-administratie	7	human	actief
773	C1	1-1-2006	webmaster	7	staf	actief
922	C1	1-1-2005	medewerker pensioenadministratie	7	staf	actief
929	C1	1-1-2005	secretariaatsmedewerker	7	secretariaat	actief
942	C2	15-6-2012	gezel loodsvaarttuig	7	varende dienst	actief
944	C1	1-1-2005	gezel / kok loodsvaarttuig	7	varende dienst	actief
970	C3	15-9-2013	medewerker operaties en opleidingen	7	staf	actief
1283	C1	1-3-2013	medewerker financiële administratie en facturatie Scheldemonden	7	F&A	actief
584	C1	1-4-2006	loodsdienstcoördinator / gezel	8	varende dienst	actief
903	C2	1-4-2006	(junior)* loodsdienstcoördinator	8	staf	actief
10093	C4	15-4-2012	medewerker servicedesk	8	ICT	actief
204	C3	1-6-2012	medewerker inkoop	8	vlootbeheer	actief
1127	C1	1-12-2010	grafisch ontwerper / secretariael medewerker	8	secretariaat	actief
950	C2	15-6-2012	kwartiermeester	8	varende dienst	actief
957	C4	1-4-2012	(aspirant)* stuurman tender	8	varende dienst	actief
1156	C1	1-11-2011	secretaresse	8	secretariaat	actief
968	C2	1-3-2007	senior medewerker financiële administratie en facturatie	8	F&A	actief
10121	C1	15-9-2013	senior medewerker operaties en opleidingen	8	staf	actief
1125	C4	1-11-2013	medewerker HR-administratie	9	human	actief
911	C2	15-5-2012	medewerker kwaliteit en veiligheid	9	kwaliteit &	actief
1190	C1	27-6-2012	technisch data analist en beheerder	9	vlootbeheer	actief
10083	C1	1-4-2012	medewerker innovatie & ICT	9	staf	actief
775	C1	1-4-2006	stuurman swath	9	varende dienst	actief
893	C1	1-1-2005	creditmanager	9	F&A	actief
1046	C2	15-4-2012	medewerker communicatie	9	staf	actief
920	C2	1-4-2012	medewerker marketing en communicatie Rijnmond	9	staf	actief
926	C2	1-8-2008	salarisadministrateur	9	human	actief
10114	C3	15-4-2012	Senior Medewerker Servicedesk	9	ICT	actief
931	C3	1-4-2007	teamleider (loodsdienstcoördinatie)	9	staf	actief
937	C2	15-3-2012	werktuigkundige swath	9	varende dienst	actief
10139	C4	15-8-2014	werktuigkundige wal	9	vlootbeheer	actief
1192	C2	15-9-2013	2e werktuigkundige loodsvaarttuig	9	varende dienst	actief
1119	C1	1-7-2011	senior medewerker financiële administratie en facturatie Scheldemonden	9	F&A	actief
10015	C3	15-6-2012	bootsman	9	varende dienst	actief
948	C6	15-10-2013	kapitein tender	9	varende dienst	actief
1015	C1	1-7-2008	senior medewerker financiële administratie en facturatie IJmond	9	staf	actief
971	C1	1-1-2005	bestuurssecretaresse	9	secretariaat	actief
10134	C1	15-10-2013	1e werktuigkundige loodsvaarttuig	10	varende dienst	actief
770	C4	15-4-2012	regionale ICT-beheerder	10	ICT	actief
1191	C1	15-6-2012	(junior)* inzetplanner	10	varende dienst	actief
774	C2	1-5-2007	kapitein swath tender	10	varende dienst	actief
1187	C1	15-4-2012	functioneel en applicatie beheerder	10	ICT	actief
894	C2	1-1-2013	directiesecretaresse/hoofd secretariaat	10	secretariaat	actief
962	C3	15-7-2014	chef werkplaats	10	vlootbeheer	actief
967	C2	1-1-2007	administrateur	10	F&A	actief
10003	C2	1-1-2007	administrateur uren en financiën Rijnmond	10	F&A	actief
1175	C1	1-2-2012	technisch inkoper	10	vlootbeheer	actief
975	C2	15-6-2012	2e stuurman loodsvaarttuig	10	varende dienst	actief
1046	C1	1-12-2009	stafmedewerker communicatie	10	staf	actief
1176	C1	1-2-2012	assistent superintendent	10	vlootbeheer	actief

902	C2	15-4-2012	adviseur kwaliteit en veiligheid	11	kwaliteit &	actief
892	C1	1-1-2005	coördinator opleidingen en trainingen (STODEL)	11	staf	actief
1200	C1	1-1-2013	coördinator opleidingen en trainingen (vloot en logistiek)	11	vlootbeheer	actief
898	C3	15-9-2013	hoofd operaties en opleidingen	11	staf	actief
1193	C2	15-9-2013	hoofdwerktuigkundige	11	varende dienst	actief
946	C7	15-5-2013	hoofd inkoop	11	vlootbeheer	actief
10116	C1	15-4-2012	senior functioneel en applicatie beheerder	11	ICT	actief
956	C4	15-6-2012	1e stuurman loodsvaartuig	11	varende dienst	actief
10038	C4	15-4-2011	hoofd loodsdienstcoördinatie (Rijnmond)	11	staf	actief
229	C2	1-10-2009	hoofd inzetplanning	11	varende dienst	actief
1116	C1	1-10-2010	hoofd administratie COD	11	F&A	actief
905	C1	1-10-2011	medewerker business controlling	11	controlling	actief
1013	C1	1-6-2009	assistent regiocontroller	11	F&A	actief
229	C1	15-4-2013	hoofd bemanningszaken en landelijke pool	12	varende dienst	actief
77	C1	1-4-2008	stafmedewerker vervoer	12	vlootbeheer	actief
1209	C1	15-1-2013	nautisch veiligheid superintendent	12	vlootbeheer	actief
1043	C1	15-9-2012	accountmanager	12	staf	actief
1203	C1	15-12-2012	projectleider	12	staf	actief
10007	C1	15-4-2012	architect	12	ICT	actief
923	C4	1-11-2013	HR adviseur	12	human	actief
958	C2	1-10-2011	superintendent	12	vlootbeheer	actief
10016	C1	1-10-2011	business controller	12	controlling	actief
1165	C1	1-10-2011	financial controller	12	controlling	actief
941	C4	15-6-2012	kapitein loodsvaartuig	12	varende dienst	actief
609	C2	1-6-2010	stafmedewerker management en organisatie	13	staf	actief
895	C3	15-4-2012	hoofd ICT services en leveranciersmanagement	13	ICT	actief
1185	C1	1-6-2012	hoofd functioneel beheer	13	ICT	actief
928	C4	8-4-2011	manager kwaliteit en veiligheid	13	kwaliteit &	actief
10042	C1	15-4-2011	hoofd technische dienst	13	vlootbeheer	actief
10124	C2	1-11-2014	controller tarieven en toezichtmodel	13	controlling	actief
945	C4	15-6-2011	hoofd varende dienst	13	varende dienst	actief
10140	C1	15-10-2014	instructeur	chaal ho	varende dienst	actief

* = aanloopschaal. De junior- of aspirant functie wordt één of meerdere scha(a)(en) lager ingedeeld. Geen aparte functiebeschrijving.

BIJLAGE 2 – UITTREDEREGELING MEDEWERKERS IN CONTINUDIENST

DEEL 1 ALGEMEEN

1. Definities

Voor zover niet anders is overeengekomen in deze regeling zijn de definities uit de CAO Loodswezen (“de CAO”) van toepassing;

Medewerker:	De medewerker in dienst van NLBV in een continu functie bij de loodsdienstcoördinatie of varende dienst
Pensioenrichtleeftijd:	De leeftijd waarop een medewerker met pensioen gaat op basis van de pensioenregeling conform het pensioenreglement voor medewerkers van NLBV en waarbij geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om eerder of later met pensioen te gaan.
Pensioenleeftijd:	De leeftijd waarop de medewerker daadwerkelijk met pensioen gaat, eventueel gebruik makend van de mogelijkheid het pensioen eerder dan de pensioenrichtleeftijd in te laten gaan.
Uitkering:	De uitkering die de medewerker vanaf de overeengekomen leeftijd op basis van deze regeling ontvangt en waartegenover in de overeengekomen periode geen tegenprestatie van de medewerker wordt verwacht. De uitkering bedraagt een percentage van de uitkeringsgrondslag vermenigvuldigd met het parttime percentage dat voor de medewerker geldt gedurende de overeengekomen periode.”
Uitkeringsgrondslag:	De som van: -het vaste brutoloon, inclusief eventueel van toepassing zijnde (CAO) indexeringen gedurende de overeengekomen periode, -vaste toeslagen wegens onregelmatige dienst en continudienst, -vergoeding voor voor onbepaalde tijd overeengekomen bereikbaarheids- en/of beschikbaarheidsdiensten, -vakantiebijslag over voornoemde elementen, -13 ^e maand, en -eventuele garantietoelage.
AOW-inkomstengat:	Het bedrag aan gemiste inkomsten als gevolg van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd bij een gelijkblijvende eindleeftijd van 65 in het kader van de FLO regeling.
Overeengekomen leeftijd:	De leeftijd van de medewerker, waarop hij gaat deelnemen aan de regeling en die niet lager ligt dan de leeftijd van 57 jaar.
Overeengekomen periode:	De periode van 5,5 jaar na het bereiken van de overeengekomen leeftijd, waarin de medewerker parttime gaat werken en waarin hij op basis van deze regeling een uitkering op het loon kan genieten.
WIA:	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

WGA: WGA staat voor Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. De WGA is een onderdeel van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

IVA: Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten

2. Achtergrond van de regeling

De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en de pensioenrichtleeftijd zijn aanleiding voor de nieuwe uittrederegeling. Medewerkers zullen hierdoor langer moeten doorwerken, hetgeen gevolgen kan hebben voor hun veiligheid en belastbaarheid.

3. Doel van de regeling

De regeling heeft als doel de medewerkers op een verantwoorde en veilige wijze tot op hogere leeftijd inzetbaar te houden door hun uittreding gefaseerd te laten plaatsvinden. Daarmee is de regeling mede bedoeld om het risico op mindere inzetbaarheid van de medewerkers voor NLBV te beperken. Tevens biedt de regeling een oplossing voor het AOW-inkomstengat.

4. Inwerkingtreding

De regeling treedt op 1 november 2013 in werking.

DEEL 2 REGELING VOOR MEDEWEDERKERS IN CONTINUDIENST

5. Inhoud van de regeling

Medewerkers in continudienst die niet onder de overgangsregeling FLO vallen kunnen maximaal 5,5 jaar voorafgaand aan de pensioenleeftijd kiezen parttime te gaan werken. De arbeidsduur wordt in dat geval aangepast, waarbij:

- de arbeidsduur niet meer dan 50% lager is ten opzichte van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar; en
- de arbeidsduur niet meer dan 50% lager is ten opzichte van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan een periode van 10 jaar vóór de pensioenrichtleeftijd.

De arbeidsduurvermindering gaat in op de eerste dag van de maand na het bereiken van de overeengekomen leeftijd. De overeengekomen leeftijd ligt maximaal 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd en kan nooit lager zijn dan 57 jaar.

De medewerker ontvangt met ingang van de arbeidsduurvermindering volgens onderstaand schema een uitkering.

Schema 1: Continudienst zonder FLO – basis				
Ingang overeengekomen periode	Duur periode	Arbeidsduur	Maximale uitkering	Totaal maximaal bruto
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	3 jaar	75%	15%	90%
2,5 jaar voor pensioenleeftijd	2,5 jaar	50%	30%	80%

Als de medewerker in de overeengekomen periode van 5,5 jaar of een deel daarvan niet parttime werkt, vervalt het recht op uitkering voor die desbetreffende periode. Het is niet mogelijk de uitkering over die periode op een ander tijdstip te genieten.

De totale uitkering bedraagt maximaal 120% van de gedurende de overeengekomen periode geldende uitkeringsgrondslag. De uitkering wordt in alle gevallen gedurende maximaal 5,5 jaar uitgekeerd.

De medewerker kan er voor kiezen om gedurende de gehele overeengekomen periode van 5,5 jaar 50% te gaan werken. De totale uitkering van maximaal 120% wordt in dit geval evenredig over 5,5 jaar verspreid waardoor de uitkering maximaal 21,8% per jaar bedraagt.

Schema 2: Continuidienst zonder FLO – alternatief				
Ingang overeengekomen periode	Duur periode	Arbeidsduur	Maximale uitkering	Totaal maximaal bruto
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	5,5 jaar	50%	21,8%	71,8%

Indien de medewerker, voorafgaand aan de overeengekomen leeftijd korter dan 20 jaar bij NLBV werkzaam is geweest in een functie bij de loodsdienstcoördinatie of varende dienst in de continuïdienst, wordt voor elk ontbrekend jaar, 6% in mindering gebracht op de totale uitkering van 120%. De medewerker wiens uitkeringspercentage minder belooft dan de maximale 120%, kan de uitkering op twee manieren uit laten keren:

1. De periode waarin de uitkering wordt uitgekeerd wordt teruggerekend vanaf de pensioendatum waarbij de uitkeringspercentages gelijk blijven aan hetgeen in bovenstaande tabel is vermeld. Voorbeeld: aantal gewerkte jaren is 15. Er wordt 5 x 6% in mindering gebracht op 120%. De uitkering bedraagt in totaal 90%. De periode waarin de medewerker 50% werkt ontvangt hij een uitkering van 30%. 2,5 jaar x 30% = 75%. De resterende 15% wordt uitgekeerd in het jaar waarin de medewerker 75% werkt. De afbouwperiode duurt in deze situatie 3,5 jaar.
2. Een afbouwperiode van maximaal 5,5 jaar, waarin gedurende de gehele periode 50% wordt gewerkt. De totale uitkering wordt in dit geval evenredig over maximaal 5,5 jaar verspreid waarbij de uitkering maximaal 21,8% per jaar bedraagt. Bij het in punt 1 hierboven genoemde voorbeeld bedraagt de uitkering dan $15/20 \times 21,8\% = 16,35\%$.

Voor de medewerker die de volledige uitkering van 120% heeft opgebouwd en in een later stadium kiest voor parttime werken, waardoor de overeengekomen periode voor hem korter duurt dan 5,5 jaar, zal de uitkering in enig jaar nooit meer bedragen dan zoals vermeld in schema 1. Het bepaalde in sub 2 hierboven is van overeenkomstige toepassing. Het totaal van het loon en de uitkering kan nooit meer zijn dan 100% van de uitkeringsgrondslag per ingang van de overeengekomen periode, rekening houdend met de van toepassing zijnde salarisstijgingen.

6. Einde uitkering

Deze uitkering eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand na het bereiken van de pensioenleeftijd, zijnde maximaal 5,5 jaar na aanvang van de overeengekomen periode en ongeacht eventuele (tussentijdse) verhoging van de AOW- en/of pensioenrichtleeftijd.

7. Uitkering bij ziekte

De uitkering uit hoofde van deze regeling, bedraagt in het 1^e ziektejaar 100% en in het 2^e jaar 70% van de overeengekomen uitkering.

8. Pensioenopbouw

De uitkering uit hoofde van deze regeling telt niet mee voor de pensioengrondslag.

9. Jubileumuitkering

De uitkering uit hoofde van deze regeling telt mee voor de berekening van de jubileumuitkering bij 25 en 40 jaar dienstverband conform de CAO.

10. (Neven)activiteiten

- a) De inkomsten, die de medewerker ontvangt of zal ontvangen uit of in verband met (neven)activiteiten al dan niet in loondienst, die hij verricht bij of na aanvang van de overeengekomen periode worden tot het maximum van de uitkering in mindering gebracht op de uitkering, voor zover het totaal van de uitkering en de inkomsten meer bedraagt dan 100% van de uitkeringsgrondslag, in de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben.
- b) Het voorgaande lid is ook van toepassing, indien de bedoelde (neven) activiteiten zijn aangevangen gedurende een periode van non-activiteit, vakantie of verlof, onmiddellijk voorafgaand aan of tijdens de overeengekomen periode.
- c) Voor de toepassing van dit artikel wordt een WIA of WW- uitkering, alsmede eventuele uitkeringen uit hoofde van (aanvullende) verzekeringen, aangemerkt als inkomsten in verband met (neven)activiteiten. De eventuele kinderbijslag die de (ex) medewerker ontvangt, wordt niet aangemerkt als inkomsten in het kader van dit artikel.
- d) De medewerker is gehouden (neven)activiteiten, als bedoeld in dit artikel, direct te melden aan NLBV onder opgave van de inkomsten die hij uit die activiteiten zal of verwacht te verkrijgen. Indien voorafgaande opgave van de inkomsten niet mogelijk is, doet hij tijdig voor het verschijnen van elke betalingstermijn opgave van de daadwerkelijke inkomsten.
- e) Brengt de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten mee, dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt op de uitkering een voorlopige vermindering toegepast onder voorbehoud van definitieve verrekening op een later tijdstip.
- f) NLBV kan bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering als bedoeld in de vorige artikelleden afwijken van de opgave van de medewerker, onder vermelding van de redenen.
- g) De medewerker aan wie de uitkering is toegekend, wordt door het aanvaarden van de uitkering geacht erin toe te stemmen dat allen, die daarvoor naar het oordeel van NLBV in aanmerking komen, over zijn omstandigheden alle inlichtingen geven, welke voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk zijn.
- h) Indien de medewerker de gegevens, die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of de vermindering van de uitkering niet, niet volledig of onjuist verstrekt, kan worden bepaald dat de uitkering, gedurende deze tekortkoming, niet of slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald.

11. Bevestiging deelname

Minimaal zes maanden voor aanvang van de overeengekomen periode geeft de medewerker door aan de afdeling HR dat hij aan de regeling wenst deel te nemen. Deelname wordt middels een brief /overeenkomst bekrachtigd met ondertekening door NLBV en medewerker.

12. Levensloopbijdrage

De levensloopbijdrage als bedoeld in art. 63 van de CAO voor de periode 1 juli 2012-30 juni 2013 vervalt voor medewerkers waar deze regeling op van toepassing is of wordt.

13. Fiscale/juridische glijclausule

NLBV heeft het recht deze uittrederegeling ter beoordeling van de fiscale toelaatbaarheid en het niet van toepassing zijn van artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964 voor te leggen aan de bevoegde inspecteur en daarop desgewenst een voor beroep vatbare beschikking te vragen, alsmede andere relevante fiscale aspecten in de Inkomsten- en vennootschapsbelasting voor te leggen aan de bevoegde inspecteur, in het bijzonder de toelaatbaarheid van het vormen van een fiscale voorziening.

Indien komt vast te staan dat de uittrederegeling fiscaal niet akkoord is of ongewenste effecten geeft dan wel dat de belasting als bedoeld in artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964 verschuldigd is, heeft NLBV de bevoegdheid deze uittrederegeling met terugwerkende kracht, zodanig aan te passen dat wordt voldaan aan de fiscale voorwaarden en het bepaalde in artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964.

Indien deze regeling als gevolg van wijzigingen in wet- en/of regelgeving geheel of gedeeltelijk in strijd zou zijn of worden met de aldan geldende wet- en regelgeving leidend tot een situatie dat nakoming van deze regeling onmogelijk wordt of, kijkend naar de bedoeling van partijen bij het aangaan van de regeling, in redelijkheid niet van NLBV of de medewerker kan worden verwacht, zullen partijen in overleg treden om tot een voor beide partijen acceptabele oplossing te komen. Nietigheid of vernietigbaarheid van één of meer bepalingen van deze regeling leidt niet tot nietigheid of vernietigbaarheid van de gehele regeling.”

14. Overgangsregeling FLO

Bij inwerkingtreding van deze regeling is de overgangsregeling FLO alleen nog van toepassing op ex-medewerkers en medewerkers die reeds een al dan niet gedeeltelijke FLO-uitkering ontvangen en medewerkers die onder de overgangsregeling FLO vielen en zijn geboren in 1958 of eerder en hiervoor volgens artikel 17 van de onderhavige regeling de keuze kunnen maken. De overige medewerkers kunnen hiervan geen gebruik meer maken.

DEEL 3 MEDEWERKERS DIE ONDER DE OVERGANGSREGELING FLO VIELLEN

Voor medewerkers die per ingangsdatum van deze regeling onder de overgangsregeling FLO vielen en waarvan de uitkering nog niet geheel of gedeeltelijk is ingegaan zijn tevens artikel 15 t/m 21 van toepassing.

15. Uitkering op het salaris tijdens parttime werken

In afwijking van hetgeen in artikel 5 hiervoor is bepaald, bedraagt de uitkering gedurende de overeengekomen periode als volgt:

Schema 3: Medewerkers die onder de FLO overgangsregeling vielen – basis				
Ingang overeengekomen periode	Duur periode	Arbeidsduur	Maximale uitkering	Totaal maximaal bruto
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	3 jaar	75%	25%	100%
2,5 jaar voor pensioenleeftijd	2,5 jaar	50%	50%	100%

Deze medewerker kan er ook voor kiezen om gedurende de gehele afbouwperiode van 5,5 jaar 50% parttime te gaan werken. Gedurende 5,5 jaar bedraagt de uitkering 36,36% overeenkomstig onderstaande tabel.

Schema 4: Medewerkers die onder de FLO overgangsregeling vielen – alternatief				
Ingang overeengekomen periode	Duur periode	Arbeidsduur	Maximale uitkering	Totaal maximaal bruto
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	5,5 jaar	50%	36,36%	86,36%

16. Pensioenregeling

Per 1 januari 2014 worden deze medewerkers opgenomen in de pensioenregeling die geldt voor medewerkers zonder overgangsregeling FLO.

Voor de verstreken dienstjaren tot en met 31 december 2013 wordt, per die datum, het verschil tussen de pensioenregeling voor medewerkers zonder overgangsregeling FLO en de pensioenregeling voor medewerkers met overgangsregeling FLO, waarvan de FLO-uitkeringen nog niet zijn ingegaan, gecompenseerd door een aanvullende pensioenstorting.

17. Overheveling van een deel van de pensioenstorting

De medewerker kan ervoor kiezen het totaal van de uitkeringen te verhogen met 150% tot maximaal totaal 350% of met 75% tot maximaal totaal 275%. In dit geval wordt de koopsom voor de pensioeninkoop verlaagd met respectievelijk 150% of 75% van het salaris waarop de pensioeninkoop is berekend. In dit geval wordt de afbouwperiode 7 jaar en is gedurende de hele afbouwperiode het deeltijdpercentage 50%.

Schema 5: Overheveling deel pensioenstorting				
Ingang overeengekomen periode	Duur periode	Arbeidsduur	Maximale uitkering	Totaal maximaal bruto
5.5 jaar voor pensioenleeftijd	5,5 jaar	50%	50%	100%
7 jaar voor pensioenleeftijd	7 jaar	50%	50%	100%

De medewerker die gebruik maakt van de mogelijkheid om de uitkeringen conform schema 5 te verhogen, dient deze keuze uiterlijk 30 november 2013 schriftelijk bekend te maken.

18. Voorwaarden bij arbeidsongeschiktheid

- a. Ziekte of Arbeidsongeschiktheid van de medewerker hebben geen opschortende werking t.a.v. de uitrederegeling;
- b. De basis voor bepaling van het arbeidsongeschiktheidspercentage en restcapaciteit als bedoeld in artikel 20 sub b is de beschikking van het UWV.
- c. De medewerker blijft na 2 jaar ziekte in dienst tot uiterlijk het einde van de overeengekomen periode;
- d. Invulling van de restcapaciteit, als bedoeld in artikel 20 sub b, geschiedt in loondienst bij NLBV door middel van uitvoeren van werkzaamheden die NLBV aanbiedt in lijn met de beschikking van het UWV.
- e. Invulling van de restcapaciteit kan ook buiten NLBV. De medewerker blijft dan tot uiterlijk het einde van de overeengekomen periode in dienst van NLBV, maar zal dan worden gedetacheerd.
- f. Bij niet meewerken aan invulling van de restcapaciteit vervalt de extra uitkering.

19. Hoogte en duur van de uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid bij IVA en WGA 80-100%

- a. Voor medewerkers die een IVA of WGA uitkering van 80-100% hebben, wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering (UWV en verzekeraar) aangevuld tot 70% van de uitkeringsgrondslag van deze uitrederegeling.
- b. Medewerkers die vallen onder lid a blijven in dienst van NLBV tot het einde van de overeengekomen periode.

20. Hoogte en duur van de uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid bij WGA 35-80%

- a. Voor medewerkers die een WGA uitkering ontvangen van 35-80% wordt de , ontvangen arbeidsongeschiktheidsuitkering (UWV en verzekeraar) aangevuld tot 70% van de uitkeringsgrondslag van deze uitrederegeling.
- b. Medewerkers die een WGA uitkering ontvangen en (deels) de restcapaciteit benutten, hebben recht op een extra aanvulling van maximaal 30% (% arbeidsongeschiktheidrestcapaciteit x % benutting van de restcapaciteit x 30%).
- c. Gedurende de arbeidsongeschiktheid wordt nooit meer dan 100% van de uitkeringsgrondslag per ingang van de overeengekomen periode uitbetaald, rekening houdend met de van toepassing zijnde salarisstijgingen.
- d. De extra aanvullingen eindigen uiterlijk op einde van de overeengekomen periode.

21. Mobiliteitsvergoeding

De medewerker in de leeftijd van 57 tot en met 59 jaar, die nog geen gebruik gemaakt heeft van onderhavige regeling, kan ervoor kiezen de arbeidsovereenkomst geheel te beëindigen onder betaling van een mobiliteitsvergoeding door NLBV ter hoogte van 195% van de uitkeringsgrondslag. De genoemde

medewerker kan er ook na de leeftijd van 59 jaar nog voor kiezen de arbeidsovereenkomst geheel te beëindigen onder betaling van een mobiliteitsvergoeding door NLBV maar beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt in dat geval niet later plaats dan 5 jaar voor de vroegste van de pensioenleeftijd dan wel de AOW-gerechtigde leeftijd. Hierdoor doet de medewerker afstand van alle rechten uit hoofde van deze regeling met uitzondering van hetgeen is bepaald in art. 16.

Gebruikmaking van de mobiliteitsvergoeding is slechts mogelijk indien de mobiliteitsvergoeding niet wordt aangemerkt als Regeling voor Vervroegde Uittreding zoals bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964. De medewerker verklaart derhalve schriftelijk geen aanspraak te kunnen maken op een (inkomensvervangende) uitkering uit vroegere dienstbetrekking, zoals een WW uitkering, levensloopuitkeringen, prepensioenuitkeringen, etc. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst verklaart de medewerker schriftelijk tevens niet de pensioenleeftijd voor de pensioenrichtleeftijd te laten plaatsvinden. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na leeftijd 59 wordt bovendien individueel getoetst of de mobiliteitsvergoeding wordt aangemerkt als Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) zoals bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964. Pas indien vaststaat dat er geen sprake is van een RVU, kan van de mobiliteitsvergoeding gebruik worden gemaakt.

DEEL 4 MEDEWERKERS DIE ONDER DE OVERGANGSREGELING FLO VIELEN EN ZIJN GEBOREN IN 1958 OF EERDER.

Voor medewerkers die onder de overgangsregeling FLO vielen en zijn geboren in 1958 of eerder zijn tevens artikel 22 t/m 26 van toepassing.

22. Keuzemogelijkheid

De medewerker waarvan de FLO-uitkering nog niet of slechts gedeeltelijk is ingegaan, kan in plaats van onderhavige regeling gebruik maken van de overgangsregeling FLO. Deze keuze dient de medewerker uiterlijk 15 november 2013 te maken.

Indien de medewerker kiest om gebruik te maken van de overgangsregeling FLO zijn aanvullend op de overgangsregeling FLO uitsluitend artikelen 10 en 23 t/m 26 van de onderhavige regeling van toepassing.

23. Ingangsdatum FLO

Uiterlijk 1 januari 2014 dient de FLO-uitkering in te gaan, al dan niet verlengd met het aantal maanden, waarin de medewerker langer wenst door te werken in verband met de compensatie van het AOW-inkomstengat.

24. AOW-inkomstengat

De medewerker kan het inkomstengat door verhoging van de AOW-leeftijd compenseren met de FLO-uitkering door inzet van het ter beschikking gestelde puntenbudget. Uit hoofde daarvan is het mogelijk om langer door te werken of de FLO-uitkering naar rato te verlagen, waardoor een deel van de uitkering gebruikt kan worden ter compensatie van het AOW-inkomstengat.

25. Hoogte FLO-uitkering

De FLO-uitkering zal nimmer meer belopen dan 100% van het laatstelijk genoten loon. Artikel 10 is van overeenkomstige toepassing.

26. Parttime FLO-ers

Medewerkers die parttime (50%) met FLO zijn op het moment van ingang van de regeling en die wensen toe te treden tot de nieuwe regeling, ontvangen in onderling overleg met NLBV en in de geest van deze regeling een voorstel met voorwaarden voor deelname aan de nieuwe uittrederegeling.

27. Einde en verval van het recht op uitkering

1. Het recht op uitkering eindigt:
 - a. met ingang van de dag die volgt op die waarop de (ex) werknemer is overleden;
 - b. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de (ex) werknemer 65 jaar wordt.

2. Het recht op uitkering kan geheel of gedeeltelijk vervallen indien de (ex) werknemer:
 - a. zich zodanig gedraagt dat hij, als hij in dienst zou zijn gebleven, zou zijn ontslagen;
 - b. zich zodanig gedraagt dat hij gedurende het parttime dienstverband wordt ontslagen;
 - c. verhindert, zij het ook alleen door gebrek aan medewerking, dat een geneeskundig onderzoek ter verkrijging van een uitkering wegens blijvende arbeidsongeschiktheid plaats heeft.

BIJLAGE 3 - COLLECTIEVE REGELING VAN INDIVIDUEEL ANW-GAT-PENSIOEN

Artikel 1 Doel van de regeling

Het doel van deze collectieve regeling is de werknemers van Nederlands Loodswezen B.V. te Hoek van Holland (hierna: werkgever) in staat te stellen zich op vrijwillige en strikt individuele basis en tegen concurrerende voorwaarden te kunnen verzekeren tegen de negatieve inkomenseffecten van de per 1 juli 1996 in werking getreden ANW. Het uitgangspunt is dat bij overlijden van een werknemer zijn of haar begunstigde partner vanaf de overlijdensdatum gedurende zijn of haar verdere leven, doch uiterlijk tot zijn of haar 65ste verjaardag een bruto bedrag per jaar ontvangt ter hoogte van, naar keuze bij het aangaan van de verzekering, 100% of 50% van het (maximale) ANW-gat (per 1 januari 2011 respectievelijk ongeveer € 14.000 of € 7.000 bruto per jaar, dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de ontwikkeling van het maximale ANW gat). Deze uitkering, verder “ANW gat pensioen” geschiedt onafhankelijk van eigen inkomen van de gerechtigde en het al dan niet aanwezig zijn van minderjarige kinderen.

Artikel 2 Collectieve mantelpolis

Voor de uitvoering van deze afzonderlijke pensioenregeling is door bemiddeling van Stichting Pensioenfonds Loodswezen (hierna: het fonds) per 1 juli 1996 een collectieve mantelpolis met Zwitserleven gesloten. Via deze polis wordt voor een deelnemende werknemer een zodanig overlijdenskapitaal verzekerd, dat daarmee het hierboven bedoelde ANW-gat-pensioen normaliter kan worden aangekocht.

Artikel 3 Verzekerde prestatie

De grootte van het te verzekeren overlijdenskapitaal wordt bij de aanvang van de verzekering en vervolgens jaarlijks per 1 januari van elk jaar vastgesteld door de actuaire van het fonds en opgegeven aan Zwitserleven. Dit kapitaal is gelijk aan de koopsom die voldoende geacht kan worden voor de inkoop van het overeengekomen (100% of 50%) ANW-gat-pensioen. De inkoop van het ANW-gat-pensioen moet geschieden bij Zwitserleven of een andere verzekeraar. Bij overlijden van een verzekerde wordt, zodra de daartoe benodigde bescheiden zijn ontvangen, het verzekerde kapitaal door Zwitserleven uitgekeerd aan de verzekeraar bij wie de inkoop van het ANW-gat-pensioen plaatsvindt.

Artikel 4 Waardevastheid

Het overlijdenskapitaal is vastgesteld op basis van de grondslagen. Zo bedraagt de daarbij gehanteerde rekenrente 4% per jaar. Als de marktrente op het moment van inkoop lager is dan deze 4%, dan zal de uitkering lager zijn. Als de marktrente op het moment van inkoop hoger is dan deze 4%, is het extra rendement beschikbaar voor (gedeeltelijke) waardevastheid of voor een hogere, maar verder gelijkblijvende uitkering.

Artikel 5 Kosten van de verzekering

De medewerker kan er bij het aangaan van de verzekering voor kiezen ANW gat pensioen te verzekeren ter hoogte van, naar keuze bij het aangaan van de verzekering, 100% of 50% van het (maximale) ANW-gat . De uit de keuze volgende premie van de onder deze collectieve polis gesloten verzekering is geheel voor rekening van de werknemer.

De premie wordt vastgesteld door de actuaire van het fonds op basis van de door Zwitserleven aangegeven tarieven. Deze premie wordt door de werkgever elke maand voor 1/12 deel als pensioenpremie ingehouden op het salaris van de werknemer en onmiddellijk rechtstreeks afgedragen aan Zwitserleven.

BIJLAGE 4 ARTIKEL 63 LOODSENWET

Artikel 63 van de Loodsenwet luidt als volgt:

1. Op hun verzoek worden in het register ingeschreven degenen die, zonder te voldoen aan het bepaalde krachtens artikel 22, eerste lid, op de dag voorafgaande aan de overgangsdatum:
 - a. hetzij loods zijn als bedoeld in artikel 3 van de Loodswet 1957;
 - b. hetzij gemeentelijke havenloods zijn als bedoeld in artikel 2, derde lid, van de Loodswet 1957.
2. Op hun verzoek worden degenen die op de dag voorafgaande aan de overgangsdatum adspirant-loods zijn als bedoeld in artikel 6 van het Algemeen Loodsreglement (*Stb.* 1932, 433), of als zodanig zijn aangesteld, aangemerkt als adspirant-loods als bedoeld in artikel 19, eerste lid. Zij hebben het recht op een leerovereenkomst als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel *b*, met een bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aan te wijzen regionale corporatie, ingaande op de overgangsdatum.
3. Degenen die op de dag voorafgaande aan de overgangsdatum behoren tot het personeel van de loodsdienst als bedoeld in artikel 4 van het Algemeen Loodsreglement, en op wie het eerste of tweede lid niet van toepassing is, hebben het recht om in dienst te treden bij een door Onze Minister aan te wijzen rechtspersoon op een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, ingaande op de overgangsdatum. Dit geldt eveneens voor het personeel in dienst van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat onderscheidenlijk van een gemeente die een functie vervullen ten behoeve van de uitoefening van de loodsdienst en waarvan de functie als zodanig is aangewezen door Onze Minister. Voor het personeel in dienst van een gemeente vindt die aanwijzing plaats in overeenstemming met het bestuur van die gemeente. Aanwijzing van de rechtspersoon vindt plaats in overeenstemming met het bestuur van die rechtspersoon.
4. De arbeidsovereenkomst als bedoeld in het derde lid, geldt voor onbepaalde tijd indien het personeelslid was aangesteld in vaste dienst of voor onbepaalde tijd in tijdelijke dienst, dan wel werkzaam was voor onbepaalde tijd op arbeidsovereenkomst. Indien het personeelslid was aangesteld of werkzaam was op arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, geldt de arbeidsovereenkomst voor de niet verstreken tijd van de tijdelijke dienst of de arbeidsovereenkomst.
5. De arbeidsovereenkomst betreft een functie welke overeenkomt met de functie welke het personeelslid laatstelijk vervulde in dienst van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat onderscheidenlijk in dienst van de gemeente, behoudens ten aanzien van de door Onze Minister nader te bepalen functies.
6. De voorwaarden van de arbeidsovereenkomst zullen in het geheel ten minste overeenkomen met die welke voor het personeelslid golden uit hoofde van zijn dienstbetrekking bij het Ministerie van Verkeer en Waterstaat. Dit geldt op overeenkomstige wijze voor het personeel van de gemeente. Onze Minister kan, in overeenstemming met Onze Minister van Binnenlandse Zaken, ter zake nadere regels vaststellen.
7. De krachtens het derde lid aangewezen rechtspersoon is gehouden de arbeidsovereenkomst aan te gaan zonder nadere selectie of keuring.
8. Onze Minister kan, in overeenstemming met Onze Minister van Binnenlandse Zaken, ter uitvoering van het eerste, tweede en derde lid, nadere regels vaststellen.

BIJLAGE 5 - PROTOCOLAIRE AFSPRAKEN

1. **Garantietoelage**

Op 1 maart 2010, bij de invoering van de nieuwe functiegroepen- en salarisstructuur en de indeling van de functies daarin, is de nieuwe salarisgarantieregeling van kracht. Deze garantieregeling is als procedure onderdeel van de nieuwe systematiek van functiewaardering per 1 maart 2010. Indien de werknemer thans meer verdient dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt deze een persoonlijke toeslag (PT) voor het verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en het huidige salaris. Artikel 41 van de cao is op de PT van toepassing (volledige indexatie).

2. **Inspanningsverplichting**

Partijen hebben afgesproken dat zij een inspanningsverplichting hebben om uiterlijk 1 december 2015 zicht op het resultaat te hebben voor de dan overeen te komen nieuwe cao vanaf 1 januari 2016.

3. **Pensioen**

Werkgever en vakorganisaties hebben, invulling gevend aan eerdere afspraken om gezamenlijk met concrete voorstellen te komen om de pensioenregeling ook in de toekomst betaalbaar te houden, afgesproken per 1 mei 2011 een eigen bijdrage van werknemers aan de pensioenpremie in te voeren. De afspraken daarover zijn vastgelegd in artikel 62 van deze cao. Partijen hebben, ook tegen de achtergrond van het feit dat het pensioenstelsel in Nederland op dit moment onderwerp van gesprek is tussen de sociale partners en dat niet tot in detail te voorzien is welke uitkomsten het te voeren overleg zal hebben, afgesproken overleg te voeren: Indien de totale pensioenpremie bij NLBV zodanig daalt dat deze onder de 25% van de totale pensioengrondslag komt. Indien wijzigingen in wet- en/of regelgeving op pensioengebied specifieke gevolgen hebben, anders dan die algemeen gelden voor het pensioenstelsel in Nederland, voor de werking van afspraken die nu gemaakt zijn over de eigen bijdrage van de werknemers aan de pensioenpremie per 1 mei 2011.

4. **Functiewaardering**

De werkgever zal conform de procedure “Onderhoud functiebeschrijving en –waardering” (P1014) daar waar nodig zorgdragen voor actualisering van functiebeschrijvingen en herijking van de functies. De resultaten van deze herijking zullen met de vakorganisaties worden gedeeld. Een eventuele nieuwe indeling van functies zal in de cao worden vastgelegd (in bijlage 1A functie-indeling).

5. **Duurzame inzetbaarheid**

De werkgever en de vakorganisaties onderschrijven het belang van duurzame inzetbaarheid om werknemers langer, vitaler en gemotiveerder inzetbaar te houden. Om die reden zullen partijen gezamenlijk blijven investeren in duurzame inzetbaarheid.

Naast de continuering van de bestaande instrumenten die de werkgever thans heeft om vorm te geven aan duurzame inzetbaarheid, zullen partijen gedurende de looptijd van de cao onderzoek doen naar andere instrumenten in het kader van duurzame inzetbaarheid. Tijdens dit onderzoek zal aandacht worden besteed aan de mogelijkheid en wenselijkheid van de invoering van een (persoonlijk) budget ten behoeve van duurzame inzetbaarheid.