

#442547

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

NEDERLANDS LOODSWEZEN B.V.

te

HOEK VAN HOLLAND

Looptijd van 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012

Copyright

© 2010 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 collectieve arbeidsovereenkomst	8
Artikel 5. Informatieplicht	8
Artikel 6. Algemene verplichting werknemer/werkgever	9
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. Beschermende kleding	10
Artikel 14. Werkgeversbijdrage aan vakbonden	10
Artikel 15. Verstrekken voeding aan boord	10
Artikel 16. Schadevergoedingen door de werknemer	11
Artikel 17. Regels van orde	11
Artikel 18. Toepassing reglement	11
HOOFDSTUK 2	12
DE DIENSTBETREKKING	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. Scheepvaartkeuring	13
Artikel 25. Psychologisch onderzoek	13
Artikel 26. Opdragen andere functie/werkzaamheden	14
Artikel 27. Het einde van de arbeidsovereenkomst	14
Artikel 28. Opzegging	15
Artikel 29. Opzeggingstermijn	15
Artikel 30. Verstrekken getuigschrift	15
HOOFDSTUK 3	17
ARBEIDSDUUR	17
Artikel 31. Werktijden	17
Artikel 32. Verlof op aangewezen dagen	17
Artikel 33. Vakantie	18
Artikel 34. Kort bijzonder verlof voor bijwonen van vergaderingen e.d. van werknemersorganisaties	19
Artikel 35. Ander bijzonder verlof	19
Artikel 36. Buitengewoon verlof	20
Artikel 37. Ouderschapsverlof	20
HOOFDSTUK 4.	21

BELONINGEN	21
Artikel 38. Vaststelling van de salarisschaal	21
Artikel 39. Salaris	21
Artikel 40. Salaris/toelage bij onvolledige werktijd/gedeelte van een maand	21
Artikel 41. Algemene aanpassing van het salaris	21
Artikel 42. Vaststelling salaris	22
Artikel 43. Salaris bij waarneming	22
Artikel 44. Vakantie-uitkering	22
Artikel 45. Dertiende maand	22
Artikel 46. Vergoeding voor overwerk	23
Artikel 47. Toelage wegens onregelmatige dienst	24
Artikel 48. Toelage wegens continudienst/ploegentoeslag	24
Artikel 48A. Resultaatafhankelijke brutouitkering	24
Artikel 49. Bereikbaarheids- en beschikbaarheids diensten	24
Artikel 50. Inschalings- en salarisgarantieregeling	25
Artikel 51. Loon in geval van militaire dienst	26
Artikel 52. Jubileumuitkering wegens langdurig dienstverband	26
Artikel 53. Afbouwregeling voor toeslagen	26
Artikel 54. Gereserveerd	26
HOOFDSTUK 5	27
SOCIALE VOORZIENINGEN	27
Artikel 55. Loon/uitkering bij overlijden	27
Artikel 56. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte	27
Artikel 57. Verrekening met wettelijke uitkeringen	28
Artikel 58. Vervallen aanspraken op loon tijdens arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 59. Uitbetaling aan derden	28
Artikel 60. Periodiek geneeskundig onderzoek	29
Artikel 61. Loon of uitkering wegens arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de arbeidsovereenkomst	29
Artikel 62. Bijzondere voorzieningen	29
Artikel 63. Pensioen	30
Artikel 64. Levensloop	30
Artikel 65. Gereserveerd	30
Artikel 66. Overgangsregeling FLO	30
Artikel 67. Fondsen	31
HOOFDSTUK 6	32
PERSONEELSBELEID EN WERKGELEGENHEID	32
Artikel 68. Statuut Sociaal Beleid	32
Artikel 69. Sociaal Jaarverslag	32
Artikel 70. Bevoegdheden Ondernemingsraad	33
Artikel 71. Deelname aan bedrijfszelfbeschermingsactiviteiten	33
Artikel 72. Opleiding en bijscholing	33
Artikel 73. Dekking wettelijke aansprakelijkheid	34
HOOFDSTUK 7	35
VERGOEDINGSREGELINGEN	35
Artikel 74. Vergoeding reiskosten woon/werkverkeer	35
Artikel 75. Tegemoetkoming in verhuiskosten	35
Artikel 76. Vergoeding van reis- en verblijfkosten	36
Artikel 77. Tegemoetkoming in ziektekosten / zorgstelsel	36
Artikel 78. Studiefaciliteiten	37

Artikel 79.	Begripsomschrijvingen studiefaciliteiten	37
Artikel 80.	Algemene voorwaarden studiefaciliteiten	37
Artikel 81.	Studieverlof	37
Artikel 82.	Tegemoetkoming in studiekosten	38
Artikel 83.	Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten	38
HOOFDSTUK 8		39
DISCIPLINAIRE MAATREGELEN EN SCHORSING		39
Artikel 84	Disciplinaire maatregelen	39
Artikel 85.	Op non-actief-stelling	39
Artikel 86.	Schorsing	39
HOOFDSTUK 9		41
BEZWAAR EN BEROEP		41
Artikel 87.	Bezwaarschriften	41
Artikel 88.	Inhoud bezwaarschrift	41
Artikel 89.	Mondelinge toelichting en verslag	41
Artikel 90.	Beslissing en kennisgeving	42
Artikel 91.	Termijnen	42
Artikel 92.	Gelijkberechtiging	42
Artikel 93.	Beroep	42
Artikel 94.	Beroepstermijn	42
Artikel 95.	Niet ontvankelijk	43
Artikel 96.	Samenstelling Commissie van Beroep	43
Artikel 97.	Beroepschrift en verweerschrift	43
Artikel 98.	Termijnen	44
Artikel 99.	Machtigingen en rechtsbijstand	44
Artikel 100.	Verplichtingen partijen	44
Artikel 101.	Inzage stukken	44
Artikel 102.	De zitting	44
Artikel 103.	Verschijning	45
Artikel 104.	Openbaarheid	45
Artikel 105.	Verbodsbepalingen	45
Artikel 106.	Getuigen en deskundigen	45
Artikel 107.	Schadevergoeding	45
Artikel 108.	Uitspraak Commissie van Beroep	45
Artikel 109.	Herziening uitspraak	46
BIJLAGE 1 - SALARISSCHALEN		48
BIJLAGE 1A – FUNCTIE-INDELING PER 1 MAART 2010		54
BIJLAGE 2 - GERESERVEERD		56
BIJLAGE 3 – OVERGANGSREGELING FUNCTIONEEL LEEFTIJD ONTSLAG (FLO)		57
BIJLAGE 4 - COLLECTIEVE REGELING VAN INDIVIDUEEL ANW-GAT-PENSIOEN		61
BIJLAGE 5 - GERESERVEERD		63
BIJLAGE 6 - PROTOCOLAIRE AFSPRAKEN		64

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 collectieve arbeidsovereenkomst te hebben 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 Vervoer
 - de manager Nieuwbouw en Onderhoud Vloot
 - het Hoofd Nieuwbouw en Projecten
 - de manager ICT
 - de manager Marketing en Communicatie
 - de manager Human Resources
 - de Controller en
 - de regio-controller;
 - c. diensttijd :
 1. voor de werknemer die gebruik heeft gemaakt van het recht als bedoeld in artikel 64, lid 3 van de Loodsenwet 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. compensatietoeslag: de toeslag die, tot 1 januari 1994, werd betaald op grond van artikel 9 van de bij de CAO-Loodswezen behorende loonregeling 1992-1994;
 - e. 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;
 - f. salaris per uur : 1/156ste deel van het salaris bij een volledige werktijd;
 - g. salarisschaal : iedere als zodanig in bijlage 1 bij deze CAO vermelde reeks van genummerde salarissen;
 - h. salarisnummer : een cijferaanwijzing die in een salarisschaal bij een salaris is vermeld;
 - i. maximumsalaris : het hoogste bedrag van een salarisschaal;
 - j. loon : de som van het salaris en de toeslagen als bedoeld in de artikelen 46, 47, 48 en 49, alsmede de vergoeding als bedoeld in artikel 53 van deze CAO;
 - k. volledige werktijd: een werktijd welke gemiddeld 36 uren per week omvat;
 - l. functie : het geheel van de door de werknemer krachtens de individuele arbeidsovereenkomst te verrichten werkzaamheden.
2. Onder mannelijke naamgevingen worden onder deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede de uitkeringsregelingen zoals vermeld in de bijlagen, namens hem doen uitvoeren door de directeur of andere door hem aan te wijzen functionarissen.
2. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst alsmede de bijbehorende uitvoeringsregelingen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer, zijn van overeenkomstige toepassing op de ongehuwde werknemer die met zijn ongehuwde partner samenwoont, voor zover zulks wettelijk mogelijk is, en voldaan is aan de volgende voorwaarden:
 - a. indien de ongehuwde werknemer een schriftelijk verzoek hiertoe, door beide partners ondertekend, bij de werkgever heeft ingediend;
 - b. de werknemer en zijn partner een samenlevingscontract zijn aangegaan, dat ten minste een 1/2 jaar voor de indiening van het verzoek zoals genoemd onder 3a. bij notariële akte is vastgelegd; en
 - c. dat de werknemer en zijn partner geen bloed- of aanverwant van elkaar zijn tot en met de vierde graad,dan wel een zodanige overeenkomstige samenlevingsvorm zijn aangegaan, waaraan de wet minimaal dezelfde gevolgen verbindt.

Artikel 3. Geldigheidsduur

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 juli 2010 en eindigt met ingang van 1 juli 2012.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst geacht telkens met 12 maanden te zijn verlengd.
Opzegging dient steeds ten minste 3 maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partij.
3. Indien deze overeenkomst is opgezegd, doch de onderhandelingen omtrent een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst bij het eindigen van de lopende overeenkomst nog niet zijn afgesloten, worden voor de tijd tot de ingangsdatum van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst de bepalingen van de opgezegde overeenkomst toegepast, tenzij in die nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 4. Tussentijdse wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst

1. Indien één van de partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijziging van de overeenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5. Informatieplicht

1. De voor de werknemer geldende rechtspositionele regelingen en arbeidsreglementen 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 rechtspositionele regelingen en arbeidsreglementen.

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.

Artikel 12. Moederzorgen

Aan de werknemer die een borstkind heeft wordt gelegenheid geboden haar kind te zogen.

Artikel 13. Beschermende kleding

Aan de werknemer wordt, zover de aard van zijn werkzaamheden dit noodzakelijk maakt, door en voor rekening van de werkgever beschermende kleding 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 AAVN 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 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. Regels van orde

De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de regels van orde 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 nadele 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 DIENSTBETREKKING

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 7:668 a 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 7:676 van het Burgerlijk Wetboek, 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 grond daarvoor en de tijdsduur daarvan;
 - e. de opzeggingstermijn indien deze afwijkt van het bepaalde in artikel 28, lid 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
 - 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 vakantiedagen 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. of de werknemer zal worden aangemeld bij een pensioenfonds dan wel of en welke sociale verzekeringswetten van toepassing zijn;
 - l. de bepaling dat op deze overeenkomst deze collectieve arbeidsovereenkomst 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. Geen arbeidsovereenkomst wordt aangegaan dan nadat uit een verklaring van een door de werkgever aan te wijzen onafhankelijke geneeskundige is gebleken dat de in dienst te nemen persoon blijkens een ingesteld medisch onderzoek geschikt is te achten voor de door hem te vervullen functie.
2. De kosten van dit onderzoek komen ten laste van de werkgever. De vanwege dit onderzoek door betrokkene noodzakelijk gemaakte reis- en verblijfkosten worden hem vergoed overeenkomstig artikel 76.
3. De uitslag van het medisch onderzoek wordt uiterlijk 14 dagen na vaststelling daarvan aan betrokkene meegedeeld.
Indien betrokkene niet onvoorwaardelijk geschikt is verklaard kan hij binnen 14 dagen na ontvangst van die mededeling een schriftelijk verzoek tot herkeuring indienen.
De met de herkeuring te belasten onafhankelijke geneeskundige, niet zijnde de geneeskundige die het eerste onderzoek heeft verricht, wordt door de werkgever aangewezen.
4. De aan de herkeuring verbonden kosten, alsmede de daarvoor noodzakelijk gemaakte reis- en verblijfkosten, komen ten laste van de werkgever en worden vergoed overeenkomstig artikel 76.
5. Ingeval een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst wordt gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vindt slechts opnieuw een geneeskundig onderzoek plaats indien de werknemer bij de eerste keuring of de daarop gevolgde herkeuring voorwaardelijk geschikt is verklaard.
6. Bij het overeenkomen van een andere functie bij de werkgever wordt alleen dan opnieuw een geneeskundig onderzoek ingesteld indien die andere functie ten opzichte van de voordien uitgeoefende functie zodanige elementen bevat dat dit een nieuw geneeskundig onderzoek noodzakelijk maakt.

Artikel 24. Scheepvaartkeuring

Alle kosten, waaronder de reiskosten, die verband houden met de verplichte keuring voor zeelieden worden door de werkgever vergoed overeenkomstig artikel 76.

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 uitmaakt 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 mee.
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 76.

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 terzake 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 van het Burgerlijk Wetboek;
 3. door ontslag op staande voet wegens een dringende, onverwijld medegedeelde, reden als bedoeld in artikel 7:678 respectievelijk 679 van het Burgerlijk Wetboek;
 - d. door ontbonden-verklaring door de kantonrechter wegens gewichtige redenen als bedoeld in artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek;
 - e. wegens het bereiken van de voor een functie vastgestelde leeftijdsgrens, als bedoeld in artikel 66;
 - f. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, al dan niet op verzoek van de werknemer;
 - 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 en lid 2 van de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst dan wel tussentijds van de voor bepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst is slechts mogelijk nadat daartoe door de Directeur van het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening 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 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 collectieve arbeidsovereenkomst;
 - 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 en lid 2 dient, onverminderd het bepaalde in artikel 28, een opzeggingstermijn in acht te worden genomen conform het bepaalde in de artikelen 7:671, 672 en 673 van het Burgerlijk Wetboek, 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. De werkgever zal de werknemer, die de leeftijd van 58 jaren heeft bereikt, geen overwerk of continudienst opdragen. Dit lid van artikel 31 vervalt ingaande 1 januari 2011.
4. 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 en de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd.
5. Van het bepaalde in lid 4 kan worden afgeweken met betrekking tot werknemers die arbeid verrichten in doorlopende roosterdiensten - continubedrijf - met inachtneming van het bepaalde in lid 6.
6. 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 en per jaar dienen in principe 26 vrije weekends - zaterdagen en zondagen - te worden ingeroosterd. In de roosterdiensten, waar om organisatorische redenen geen 26 vrije weekends kunnen worden ingeroosterd, dient een minimum van 18 vrije weekends - zaterdagen en zondagen - te worden aangehouden;
 - 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.
7. 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 het bedrijf op een daartoe aangewezen kerkelijke of nationale, landelijk, regionaal of plaatselijk erkende feest- of gedenkdag is gesloten, geniet de werknemer verlof voor zover het belang van de werkgever niet anders vereist.

2. Indien de werknemer op een dag als bedoeld in lid 1, 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.
3. De leden 1 en 2 vinden 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. De toegekende vakantie- en verlofuren dienen zo mogelijk in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen. Het opnemen van uren tot 1 mei van het daaropvolgende jaar is mogelijk. Per 1 mei kan de werkgever vervolgens overgaan tot het aanwijzen van het nog resterende verlof van voorgaande jaren. Dit aanwijzen zal ten minste 96 uur tevoren plaatsvinden. Verlof dat gereserveerd is in het kader van CAO à la carte is hiervan uitgesloten.
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. Medewerkers, 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.)

Medewerkers 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).

Medewerkers 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 voor 7,20 uur en op de dag van zijn huwelijk voor 28,80 uur. Indien het burgerlijk en kerkelijk huwelijk niet gelijktijdig worden gesloten, kan de periode van 28,80 uur in twee delen worden genoten;
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 bevalling van de echtgenote/geregistreerd partner, 14,40 uur. Dit verlof wordt opgenomen binnen een tijdvak van vier weken na de bevalling.
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;

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 medewerker 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

1. 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.

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 medewerker 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 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 salaris, 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. In, naar oordeel van de werkgever, uitzonderlijke gevallen kan aan een werknemer die het maximum van de voor hem conform lid 1 geldende salarisschaal heeft bereikt een hoger salaris worden toegekend ter grootte van het volgens zijn functie voor hem geldende salaris vermeerderd met maximaal 2,5%.

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. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst genoemde getallen met betrekking tot salaris, de persoonlijke garanti toeslag (zie ook bijlage 6, punt 3) en ploegentoeslag worden, overeenkomstig het derde lid van dit artikel, aangepast.

2. Tot de persoonlijke garantietoeslag wordt voor de toepassing van lid 1 niet gerekend het bedrag dat hierin is opgenomen op grond van de inkomensachteruitgang die het gevolg is van het vervallen van de compensatietoeslag.
3. Met ingang van 1 juli 2010 worden de salarissen verhoogd met 0,75%, per 1 juli 2011 met 0,75% en per 1 januari 2012 met 0,50%. In bijlage 1 zijn de salaristabellen opgenomen

Artikel 42. Vaststelling salaris

1. Het salaris van de werknemer wordt, met inachtneming van uitkomsten van het vastgestelde functiewaarderingsstelsel, bepaald door de aard en het niveau van zijn functie.
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 die in een hogere salarisschaal is ingedeeld dan de eigen functie, wordt voor de duur van de waarneming in die functie een waarnemingstoeslag toegekend.

De hoogte van de waarnemingstoeslag wordt bepaald door het salaris van de medewerker in de eigen salarisschaal te nemen en te gaan naar de naasthogere periodiek in de salarisschaal van de waargenomen functie.

Daarbij wordt 5,0 % opgeteld. Het nu gevonden bedrag (voor zover dit niet hoger is dan het maximum van de schaal, anders geldt het maximum) min het salaris van de medewerker is de waarnemingstoeslag.

Deze toeslag wordt berekend per uur op basis van $1/156^e$ deel van de berekende waarnemingstoeslag en per uur dat is waargenomen toegekend.

Artikel 44. Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van het door hem genoten loon, met dien verstande dat tenminste een vakantietoeslag wordt toegekend op basis van het salaris volgens stap 1 in schaal 1 van de bij de CAO behorende bijlage 1.
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 behoudens het bepaalde in lid 3, een vergoeding toegekend.
2. Onder overwerk wordt verstaan:
 - a. Voor werknemers in ploegdienst:
 - arbeid buiten de werktijden geldende voor de werknemer krachtens een werktijdregeling als bedoeld in artikel 31 van de collectieve arbeidsovereenkomst;
 - arbeid tijdens de reservedienst, voor zover het aantal inzetbare uren, in de betreffende roostercyclus 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:
 - a. een bedrag in geld ter grootte van 100% van het voor betrokkene geldende uurloon, voor elk uur van die overschrijding;
 - b. voor werknemers in ploegdienst een bedrag ter hoogte van 75% van het uurloon, voor elk uur van die overschrijding;
 - c. 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.
7. 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.
8. 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 ploegendienst.

Artikel 47. Toelage wegens onregelmatige dienst

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.

Artikel 48. Toelage wegens continudienst/ploegentoeslag

1. Aan de werknemer die regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht in een doorlopende roosterdienst wordt, anders dan bepaald in artikel 46, een ploegentoeslag toegekend.
2. De ploegentoeslag bedraagt bruto per maand:
 - a. € 595,- (vanaf 1 juli 2010) werknemers die werkzaam zijn in een roosterdienst met 26 vrije weekenden - zaterdagen en zondagen - per jaar;
 - b. € 725,- (vanaf 1 juli 2010) voor werknemers die werkzaam zijn in een roosterdienst met 18 vrije weekenden - zaterdagen en zondagen - per jaar.
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 worden verhoogd op gelijke wijze als de lonen en salarissen, zoals vermeld in Artikel 41, lid 3.

Artikel 48A. Resultaatafhankelijke brutouitkering

Aan de medewerkers in dienst van de werkgever zal in de maand juni een resultaatafhankelijke uitkering uitbetaald worden die afhankelijk is van het bedrijfsresultaat. De uitkering is afhankelijk van de gerealiseerde omzet en kosten ten opzichte van de begroting op basis van het door de NMa goedgekeurde tariefsvoorstel. De omzet en kosten ondersteuning zoals opgenomen in de jaarrekening en de gemeenschappelijke exploitatie van de loodsenassociaties over het voorgaande jaar versus de begroting, is uitgangspunt voor het bepalen van de hoogte van de uitkering.

Tabel resultaatafhankelijke bruto uitkering CAO 2010-2012 (2010 is basis voor uitkering juni 2011 en 2011 is basis voor uitkering juni 2012)			
Omzet afhankelijke deel		Kosten afhankelijke deel	
Omzet in % begroting 2010 en 2011	Uitkering bruto in €	Kosten in % begroting 2010 en 2011	Uitkering bruto in €
≥ 101%	150,-	≤ 99%	50,-
< 101%	0,-	> 99%	0,-

Artikel 49. Bereikbaarheids- en beschikbaarheids diensten

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 medewerker;
- B. de functie wordt ingedeeld in een nieuwe functie- en salarisgroep, waarbij het huidige salaris van de medewerker 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 medewerker.

Deze nieuwe functie-indelingen kennen elk hun eigen consequentie voor het salaris van de individuele medewerker 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 medewerker

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

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

Indien het huidige salaris van de medewerker meer dan 10% onder het nieuwe schaalmaximum van de nieuwe salarisgroep ligt, wordt de medewerker ingeschaald op de naasthogere periodiek van de nieuwe salarisschaal. Indien het huidige salaris van de medewerker minder dan 10% onder het nieuwe schaalmaximum ligt, blijft het huidige salaris van de medewerker ongewijzigd.

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

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

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

3. Effectuering

Eventuele salarisconsequenties worden 'geëffectueerd':

- op 1 januari 2005 bij de invoering van de nieuwe functiegroepen- en salarisstructuur en de indeling van de functies daarin;
- als gevolg van onderhoud aan functiebeschrijvingen op de datum waarop de beschrijving van de nieuwe of gewijzigde functie door de directie, op advies van de P&O-afdeling, 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 3 onverkort van toepassing.

¹ Gecorrigeerd voor jeugdsalarissen

² Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de medewerker 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 medewerkers 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.

Artikel 51. Loon in geval van militaire dienst

1. De werknemer die als militair in werkelijke dienst is, wordt geacht in zijn functie met verlof te zijn zonder behoud van loon.
2. 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 64, 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 $\frac{2}{3}$ van het totale inkomensverlies in de vorm van een vergoeding worden gecompenseerd en gedurende het tweede jaar $\frac{1}{3}$ van het totale inkomensverlies.

Artikel 54. Gereserveerd

HOOFDSTUK 5

SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 55. 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 weduwe of weduwnaar, 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.
Dit geldt eveneens ten aanzien van een samenlevingspartner, zoals bedoeld in artikel 2 van de CAO, indien zodanige bewijsstukken kunnen worden overlegd waaruit blijkt dat van een duurzame relatie sprake is die op één lijn kan worden gesteld met een huwelijk, zulks ter beoordeling van de werkgever.
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 voorafgaan 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 56. 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 Coördinatiewet SV, 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 Coördinatiewet SV, 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 tezamen geteld voor de berekening van de bovengenoemde perioden van in totaal maximaal 2 jaar.
6. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvulling worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

Artikel 57. Verrekening met wettelijke uitkeringen

1. Op het in artikel 56 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 58. Vervallen aanspraken op loon tijdens arbeidsongeschiktheid

1. De aanspraak op betaling van loon als bedoeld in artikel 56 vervalt wanneer en voor zolang de werknemer:
 - a. weigert zich te onderwerpen aan een onderzoek door een vanwege de uitkeringsinstantie optredende geneeskundige;
 - b. na voor een onderzoek als bedoeld onder a te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
 - c. 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;
 - d. zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - e. 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;
 - f. 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 56 kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien de werknemer de voorschriften overtreedt, die terzake van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid zijn vastgesteld door de werkgever of de uitkeringsinstantie.

Artikel 59. Uitbetaling aan derden

1. In de gevallen bedoeld in artikel 58 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 58 ingehouden loon alsnog aan de werknemer uitbetaald, wanneer de uitkeringsinstantie te zijner gunste heeft beslist.

Artikel 60. Periodiek geneeskundig onderzoek

Na overleg met de ondernemingsraad wordt een regeling getroffen voor periodiek geneeskundig onderzoek van de werknemer.

Artikel 61. Loon of uitkering wegens arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. De gewezen werknemer die binnen een maand na het tijdstip van beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid ongeschikt wordt een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, ontvangt mits hij gedurende ten minste 2 maanden onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaande in dienst is geweest - gedurende zijn arbeidsongeschiktheid, doch uiterlijk tot 1 jaar na de aanvang daarvan - zijn laatstelijk genoten loon.
Dit lid vindt geen toepassing op hem die na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst een andere betrekking heeft aanvaard waarin aanspraak op loon dan wel op een uitkering krachtens de Ziektewet bestaat.
2. Indien de gewezen werknemer binnen een tijdvak van 30 kalenderdagen nadat betaling van zijn laatstelijk genoten loon als bedoeld in lid 1 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. De termijn als bedoeld in lid 1 wordt hierbij niet overschreden.
3. 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 55 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 62. 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 gewezen werknemer die in het genot is van een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt - indien na ingewonnen advies van een door de werkgever aangewezen onafhankelijke geneeskundige blijkt dat de ziekte of gebreken, uit hoofde waarvan hij blijvend ongeschikt is verklaard zijn functie te vervullen, in overwegende mate hun oorzaak vinden in de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid zijn te wijten - een uitkering verleend ten bedrage van 18% van de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
De uitkering eindigt met ingang van de eerste dag van de maand waarin de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
3. Wanneer de gewezen werknemer een uitkering is toegekend krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering naar een lager algemeen arbeidsongeschiktheidspercentage dan 80% of meer, wordt hem in het geval bedoeld in lid 2 een uitkering verleend ten bedrage van het verschil tussen vorenbedoelde uitkering en 118% van de uitkering krachtens bedoelde wet naar een algemeen arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer. Het bepaalde in de tweede volzin van lid 2 is van overeenkomstige toepassing.

4. Indien het overlijden van een werknemer dan wel een voor een uitkering als bedoeld in lid 2 en 3 in aanmerking komende gewezen werknemer het rechtstreeks gevolg is van ziekten of gebreken als bedoeld in lid 2, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens de Algemene Nabestaanden Wet een pensioen geniet, een uitkering toegekend ten bedrage van 18% van dat pensioen.
De uitkering eindigt met ingang van de eerste dag van de maand waarin de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, dan wel - indien de weduwe of weduwnaar aan wie pensioen is toegekend, hertrouwt - met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin het hertrouwen plaatsvond.
5. 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 terzake bepaalde in hoofdstuk 4, een vergoeding worden toegekend.
6. De werkgever zal datgene doen dat redelijkerwijs mogelijk is om tot herplaatsing van werknemers te komen, die recht kunnen doen gelden op een WAO-uitkering.

Artikel 63. 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. De pensioenpremie komt voor rekening van de werkgever.
3. De werknemer kan op eigen verzoek, op individuele basis en voor eigen kosten deelnemen aan de ANW-gat pensioenverzekering overeenkomstig het bepaalde in bijlage 4, die de nadelige gevolgen ondervangt van de invoering van de Algemene Nabestaanden Wet (ANW).
4. Het nabestaandenpensioen kan sinds 1 januari 2004 op vrijwillige basis geheel of voor de helft worden opgebouwd, volgens het pensioenreglement van SPL.

Artikel 64. Levensloop

De werkgever zal een collectief contract sluiten met een bank of verzekeraar met zo gunstig mogelijke collectieve voorwaarden. Werknemers kunnen dan besluiten of ze hieraan deel willen nemen. Conform de wettelijke regels dienen werknemers te kiezen tussen deelname aan de levensloopregeling of aan de spaarloonregeling.

De werkgever zal aan werknemers, met uitzondering van het varend personeel dat voor 1992 al in dienst was, een bijdrage in de levensloop vergoeden van 2% van de pensioengrondslag. De levensloop zal worden opgenomen binnen het systeem Flex toko, waarin nu het CAO à la carte pakket is ondergebracht. Daardoor kunnen werknemers ook de levensloop als één van de doelen inbrengen. Binnen dit deel van het arbeidsvoorwaardenpakket kunnen werknemers verder zelf kiezen in welke mate ze geld in de levensloopregeling willen inbrengen.

Het reglement levensloop en verlofopname zal verder met de Ondernemingsraad worden afgehandeld.

Artikel 65. Gereserveerd

Artikel 66. Overgangsregeling FLO

1. De overgangsregeling FLO geldt voor alle huidige werknemers, ononderbroken in een varende functie in dienst vóór 01-01-1992.

2. De regeling is een voorwaardelijk recht dat pas ontstaat bij in dienst zijn in een varende functie bij het bereiken van de leeftijd waarop men volgens deze regeling kan uittreden.
3. De overgangsregeling is beschreven in Bijlage 3 bij deze CAO.

Artikel 67. Fondsen

1. De dekking van de kosten voortvloeiende uit de uitkeringsregeling voor vervroegd uittreden, de aanvullende verzekering van het WGA-hiaat 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 collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 6

PERSONEELSBELEID EN WERKGELEGENHEID

Artikel 68. 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 69. 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 70. 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 71. Deelname aan bedrijfszelfbeschermingsactiviteiten

1. De werknemer kan worden aangewezen tot deelname aan taken die ingevolge wettelijke bepalingen inzake de bedrijfszelfbescherming 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 72. Opleiding en bijscholing

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 76.
3. Medewerkers 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 zal nog nader tussen partijen worden 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.

Artikel 73. 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 terzake 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 74. 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 en een maximum van 40 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 medewerkers, 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 75. Tegemoetkoming in verhuiskosten

Aan de werknemer die verhuist ter voldoening aan de op hem rustende verplichting tot verhuizing dan wel die verhuist wegens een andere reden, 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 € 0,11 per kilometer doch met een maximum van € 1.470,25 per jaar.
5. De werkgever kan een tegemoetkoming in de pensionkosten toekennen van ten hoogste € 34,03 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 van deze CAO), 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 76. 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:
 - € 53,50 voor logies
 - € 17,34 voor een diner
 - € 11,46 voor een lunch
 - € 6,82 voor een ontbijt
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 77. 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 78. Studiefaciliteiten

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 79. Begripsomschrijvingen studiefaciliteiten

Voor de toepassing van de artikelen 80 tot en met 83 wordt verstaan onder:

- a. studiefaciliteiten :
 - 1. studieverlof als bedoeld in artikel 81;
 - 2. tegemoetkoming in studiekosten als bedoeld in artikel 82;
- b. ontslag : elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 80. 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 van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 81. 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 het tweede lid van dit artikel zal studieverlof worden verleend voor ten hoogste 18 uur per studie per jaar.

Artikel 82. 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 83.

Artikel 83. 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 84 Disciplinaire maatregelen

De werkgever kan de werknemer een schriftelijke berisping geven wegens overtreding door de werknemer van een of meer bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 85. Op non-actief-stelling

1. De werknemer kan door de werkgever voor ten hoogste 2 weken 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 2 weken 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 ontfemen, voor zover dit geen betrekking heeft op de leefruimte(n) van de werknemer.

Artikel 86. 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 van het Burgerlijk Wetboek 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 van dit artikel 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 van het Burgerlijk Wetboek.
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 87. 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 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 88. 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 89. 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 90. 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 meegedeeld 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 91. 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 92. Gelijkberechtiging

Het bepaalde in de artikelen 87 tot en met 90 is eveneens van toepassing op de gewezen werknemer en op de rechthebbende nabestaanden.

Artikel 93. 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 94. 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 95. 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 96. 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 97. 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 98. 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 99. Machtigingen en rechtsbijstand

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

Artikel 100. 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 101. 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 102. 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 103. 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 104. Openbaarheid

De zittingen van de Commissie van Beroep zijn niet openbaar.

Artikel 105. 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 106. 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 107. 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 108. 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 109. 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.

R.M. Eichelsheim
Directeur

P.O. Sander
Human Resources Manager

Namens partijen ter andere zijde,

ABVAKABO FNV

E. Vermeulen
Bestuurder

CNV Publieke Zaak

A. van Voorden
Bestuurder

Vakbond Personeel Loodswezen (VPL)

S. Rijnbergen
Bestuurder

P. ten Hamm
Secretaris

BIJLAGE 1 - SALARISSCHALEN

Salarisschaal 01-07-2010

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
MIN 1.585	MIN 1.624	MIN 1.680	MIN 1.780	MIN 1.858	MIN 1.940	MIN 2.044	MIN 2.174	MIN 2.391	MIN 2.589	MIN 2.829	MIN 3.197	MIN 3.556
1 1.625	1 1.665	1 1.722	1 1.825	1 1.905	1 1.989	1 2.095	1 2.228	1 2.451	1 2.654	1 2.900	1 3.277	1 3.645
2 1.666	2 1.706	2 1.765	2 1.870	2 1.953	2 2.038	2 2.148	2 2.284	2 2.512	2 2.721	2 2.973	2 3.359	2 3.736
	3 1.749	3 1.809	3 1.917	3 2.001	3 2.089	3 2.201	3 2.341	3 2.575	3 2.789	3 3.047	3 3.443	3 3.829
		4 1.854	4 1.965	4 2.051	4 2.141	4 2.256	4 2.399	4 2.639	4 2.858	4 3.123	4 3.529	4 3.925
				5 2.103	5 2.195	5 2.313	5 2.459	5 2.705	5 2.930	5 3.201	5 3.617	5 4.023
					6 2.250	6 2.371	6 2.521	6 2.773	6 3.003	6 3.281	6 3.708	6 4.124
						7 2.430	7 2.584	7 2.842	7 3.078	7 3.363	7 3.801	7 4.227
							8 2.649	8 2.913	8 3.155	8 3.447	8 3.896	8 4.333
									9 3.234	9 3.534	9 3.993	9 4.441
										10 3.622	10 4.093	10 4.552
												11 4.666
MAX 1.851	MAX 1.943	MAX 2.060	MAX 2.183	MAX 2.336	MAX 2.500	MAX 2.700	MAX 2.943	MAX 3.237	MAX 3.593	MAX 4.024	MAX 4.547	MAX 5.184

Salarisschaal 01-07-2011

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
MIN	MIN	MIN	MIN	MIN	MIN	MIN	MIN	MIN	MIN	MIN	MIN	MIN
1.597	1.636	1.692	1.794	1.872	1.995	2.059	2.190	2.409	2.609	2.851	3.221	3.583
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1.637	1.677	1.734	1.838	1.919	2.003	2.111	2.245	2.469	2.674	2.922	3.302	3.672
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1.678	1.719	1.778	1.884	1.967	2.054	2.164	2.301	2.531	2.741	2.995	3.384	3.764
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	1.762	1.822	1.932	2.016	2.105	2.218	2.358	2.594	2.809	3.070	3.469	3.858
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		1.868	1.980	2.067	2.157	2.273	2.417	2.659	2.880	3.147	3.556	3.955
				5	5	5	5	5	5	5	5	5
				2.118	2.211	2.330	2.478	2.726	2.952	3.225	3.645	4.053
					6	6	6	6	6	6	6	6
					2.267	2.388	2.540	2.794	3.025	3.306	3.736	4.155
						7	7	7	7	7	7	7
						2.448	2.603	2.864	3.101	3.389	3.829	4.259
							8	8	8	8	8	8
							2.668	2.935	3.179	3.473	3.925	4.365
									9	9	9	9
									3.258	3.560	4.023	4.474
										10	10	10
										3.649	4.123	4.586
												11
												4.701
MAX	MAX	MAX	MAX	MAX	MAX	MAX	MAX	MAX	MAX	MAX	MAX	MAX
1.865	1.958	2.075	2.200	2.354	2.519	2.720	2.965	3.261	3.620	4.055	4.582	5.223

Salarisschaal 01-01-2012

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
MIN 1.605	MIN 1.644	MIN 1.701	MIN 1.803	MIN 1.882	MIN 1.964	MIN 2.070	MIN 2.201	MIN 2.421	MIN 2.622	MIN 2.865	MIN 3.237	MIN 3.601
1 1.645	1 1.686	1 1.743	1 1.848	1 1.929	1 2.013	1 2.122	1 2.256	1 2.482	1 2.687	1 2.937	1 3.318	1 3.691
2 1.687	2 1.728	2 1.787	2 1.894	2 1.977	2 2.064	2 2.175	2 2.312	2 2.544	2 2.755	2 3.010	2 3.401	2 3.783
	3 1.771	3 1.831	3 1.941	3 2.026	3 2.115	3 2.229	3 2.370	3 2.607	3 2.823	3 3.085	3 3.486	3 3.877
		4 1.877	4 1.990	4 2.077	4 2.168	4 2.285	4 2.430	4 2.672	4 2.894	4 3.162	4 3.573	4 3.974
				5 2.129	5 2.222	5 2.342	5 2.490	5 2.739	5 2.966	5 3.241	5 3.663	5 4.074
					6 2.278	6 2.400	6 2.553	6 2.808	6 3.041	6 3.322	6 3.754	6 4.176
						7 2.460	7 2.616	7 2.878	7 3.117	7 3.405	7 3.848	7 4.280
							8 2.682	8 2.950	8 3.195	8 3.491	8 3.944	8 4.387
									9 3.274	9 3.578	9 4.043	9 4.497
										10 3.667	10 4.144	10 4.609
												11 4.724
MAX 1.874	MAX 1.968	MAX 2.086	MAX 2.211	MAX 2.366	MAX 2.531	MAX 2.734	MAX 2.980	MAX 3.278	MAX 3.638	MAX 4.075	MAX 4.605	MAX 5.249

BIJLAGE 1A – FUNCTIE-INDELING PER 1 MAART 2010

Indelingsoverzicht per 1 maart 2010	
Funcienaam	Funciegroep
Medewerker Post en Repro	3
Bediende	3
Huismeester	4
Medewerker Urenregistratie	4
Medewerker Operaties en Opleidingen (PG)	4
Medewerker Facilitaire Dienst	5
Administratief Medewerker HVD	5
Magazijnbeheerder	5
Huismeester COD	5
Medewerker Kwaliteitsbeheer	6
Huismeester/helihavenmeester	6
Rededienstcoördinator	6
Gezel Tender	6
Kok	6
Medewerker Financiële administratie & Facturatie	6
Assistent Hoofd Varende Dienst	7
Webmaster	7
Medewerker HR-administratie	7
Medewerker Pensioenadministratie	7
Secretariaatsmedewerker	7
Gezel Loodsvaartuig	7
Gezel / Kok Loodsvaartuig	7
Medewerker Operaties en Opleidingen	7
Medewerker Inkoop	7
Medewerker Inzetplanning	7
Loodsdienstcoördinator/Gezel	8
Loodsdienstcoördinator	8
Medewerker Servicedesk	8
Medewerker Marketing & Communicatie	8
Kwartiermeester	8
Monteur	8
Stuurman Tender (kar. 1+2)	8
Secretaresse Noord	8
Senior mdw Financiële administratie en facturatie	8
Medewerker Operaties en Opleidingen (Sr.)	9
Stuurman Swath	9
Creditmanager	9
Salarisadministrateur	9
Teamleider Servicedesk	9
Teamleider LDC	9
Werktuigkundige	9
Bootsman	9
Inzetplanner Bemanningszaken	9
Regionaal stafmedewerker F&A	9
Kapitein Tender	9
Bestuurssecretaresse	9

Senior Mdw. F&A IJmond	9
Regionaal ICT-beheerder	10
Kapitein Swath Tender	10
Beheerder Informatiesystemen	10
Kwaliteitsconsulent	10
Medewerker Controlling	10
Medewerker HR Informatiesystemen	10
Scheepswerktuigkundige	10
Chef Werkplaats	10
Administrateur	10
2e Stuurman Loodsvaartuig	10
Stafmedewerker Communicatie	10
Kapitein / Instructeur	11
Technisch Inspecteur	11
Coördinator Controlling	11
Coördinator Opleidingen & Trainingen	11
Hoofd ICT Services	11
Hoofd Loodsdienstcoördinatie en Planning	11
Hoofd Operaties & Opleidingen	11
Inkoper	11
1e Stuurman Loodsvaartuig	11
Hoofd LCT Rijnmond	11
Hoofd Inzetplanning	11
Assistent Regio Controller	11
Scheepswerktuigkundige/Instructeur	11
Stafmedewerker NLBV	12
Stafmedewerker Controlling	12
Stafmedewerker Vervoer	12
Accountmanager	12
Hoofd ICT Ontwikkeling	12
HR adviseur	12
Hoofd Kwaliteit & Veiligheid	12
Gezagvoerder	12
Hoofd Technische Dienst	13
Hoofd Varende Dienst	13

BIJLAGE 2 - GERESERVEERD

BIJLAGE 3 – OVERGANGSREGELING FUNCTIONEEL LEEFTIJD ONTSLAG (FLO)

Artikel 1 FLO-gerechtigden

1. De regeling geldt voor werknemers, ononderbroken in een varende functie in dienst vóór 01-01-1992.
2. De regeling is een voorwaardelijk recht dat pas ontstaat bij in dienst zijn in een varende functie bij het bereiken van de leeftijd waarop men volgens deze regeling kan uittreden.

Artikel 2 Volledige FLO en deeltijd FLO

1. Werknemers op wie deze regeling van toepassing is, ontvangen een persoonlijk budget. Daarmee kan het individuele uittrede scenario worden bepaald.
2. Het uittrede scenario kent de volgende mogelijkheden:
 - volledig doorwerken tot het moment dat volledig wordt gestopt;
 - parttime doorwerken (mogelijk vanaf 55 jaar) en later volledig stoppen;
 - volledig doorwerken, daarna parttime doorwerken en vervolgens volledig stoppen;
 - volledig stoppen op de eerste van de maand die volgt op die waarin de werknemer 55jaar wordt.
3. Parttime werken is alleen mogelijk voor 50% van de volledige arbeidsduur.

Artikel 3 Opbouw persoonlijk budget

Het persoonlijke budget bestaat uit drie onderdelen:

1. Vast budget: ▪ 525 punten
2. Extra persoonlijk budget: Afhankelijk van leeftijd en het aantal dienstjaren op 01-07-2008
 - a. Leeftijdsbudget: ▪ Maximaal 240 punten bij een leeftijd van 55 jaar op 01-07-2008
 ▪ Per jaar dat men op 01-07-2008 jonger is dan 55 jaar wordt dit verminderd met 12 punten
 - b. Dienstjarenbudget: ▪ Maximaal 240 punten bij een aaneengesloten diensttijd van 35 jaar op 01-07-2008
 ▪ Per dienstjaar jaar dat men op 01-07-2008 minder heeft dan 35 jaar wordt dit verminderd met 12 punten
 ▪ De werknemer die op 01-07-2008 30 of meer dienstjaren heeft ontvangt een extra budget van 6 punten per dienstjaar dat boven de 30 ligt.
3. Garantiebudget: ▪ Als de som van het vaste en extra persoonlijke budget (1+2) minder dan 700 punten zou bedragen, wordt dit door de werkgever aangevuld tot 700 punten.

Artikel 4 Opname persoonlijk budget

1. Met het persoonlijk budget kan een individueel uittrede scenario bepaald worden. De minimale uittredeleeftijd is per de 1^e van de maand, volgend op die waarin iemand 55 jaar wordt.
2. Bij volledige uittreding wordt als volgt gerekend:
 - Uitkering van 70% kost 105 punten per jaar
 - Uitkering van 80% kost 120 punten per jaar
 - Uitkering van 90% kost 135 punten per jaar
 - Uitkering van 100% kost 150 punten per jaar
3. Bij parttime werken wordt als volgt gerekend:
 - Uitkering van 70% kost 20 punten per jaar
 - Uitkering van 80% kost 40 punten per jaar
 - Uitkering van 100% kost 50 punten per jaar

Artikel 5 Mededeling van FLO keuze aan de werkgever

1. De werknemer bepaalt wanneer en op welke wijze hij gebruik maakt van de overgangsregeling FLO.
2. De werknemer informeert de werkgever minimaal 12 maanden van te voren over de keuze die hij heeft gemaakt (volledig stoppen of parttime (= 50%) doorwerken) en per wanneer.
3. Dit dient schriftelijk te gebeuren aan de afdeling HR.

Artikel 6 Veranderen van keuze vóór aanvang FLO

1. De werknemer kan, tot zes maanden voor aanvang van de FLO, aan de werkgever het verzoek doen een eerder gemaakte keuze te veranderen.
2. De werkgever moet op dit verzoek reageren binnen vier weken na het indienen van het verzoek.
3. De werkgever zal in principe het verzoek van de werknemer honoreren tenzij hij gewichtige redenen kan aanvoeren tegen het wijzigen van eerder gemaakte afspraken.

Artikel 7 Veranderen van keuze na aanvang FLO

De werknemer kan na ingang van de volledige of deeltijd FLO een eerder gemaakte keuze niet meer veranderen. Hij kan dus niet meer terug van volledige FLO naar deeltijd FLO of volledig werken. Er kan evenmin terug worden gegaan van parttime FLO naar volledig werken.

Artikel 8 Rechtspositie

1. Beloning

Gaat de werknemer met deeltijd FLO, dan zijn de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van toepassing conform de CAO.

2. Ziekte of arbeidsongeschiktheid tijdens deeltijd FLO

Wordt de werknemer tijdens het deeltijdverlof ziek of raakt hij arbeidsongeschikt, dan krijgt hij alleen loon bij ziekte doorbetaald over het aantal uren dat hij is blijven werken. Zijn gedeeltelijke FLO uitkering blijft ongewijzigd.

3. Pensioen regeling van FLO gerechtigden

De pensioenregeling van FLO gerechtigden blijft ongewijzigd, dat wil zeggen dat tijdens FLO de helft van de normale pensioenopbouw wordt opgebouwd.

Indien een werknemer langer fulltime of parttime werkt bouwt hij dus een hoger ouderdomspensioen op doordat het aantal voor pensioen tellende (fulltime of parttime) dienstjaren hoger is.

Voor een vol jaar full- of parttime werken is de opbouw conform onderstaande tabel. Vanaf het moment dat men volledig stopt is dit 0,875% (50% van 1,75%) tot aan de datum van het feitelijke pensioen.

Het "Pensioenreglement overgangsregeling FLO-ers" blijft van toepassing. De opbouw is als volgt:

- Bij 100% doorwerken: 100% van de normale opbouw (1,75%)
- Bij 50% doorwerken: 75% van de normale opbouw (1,3125%)
- Bij volledig stoppen: 50% van de normale opbouw (0,875%)

4. Bescherming van de positie van de werknemer

Het kale feit dat iemand vanaf zijn 55e kiest voor parttime werken zal niet leiden tot plaatsing in de Landelijke Pool.

5. Einde arbeidsovereenkomst

Bij volledige FLO eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

Bij parttime FLO zal de arbeidsovereenkomst gewijzigd worden naar 50%.

Artikel 9 Laatstelijk genoten loon

1. Deze regeling en de percentages als genoemd in artikel 4 gaan uit van het laatst genoten salaris, vermeerderd met de ploegentoeslag, de bereikbaarheidstoeslag (alleen voorzover vast overeengekomen), de eventuele garantietoeslag en de vakantietoeslag.
2. Het in het voorgaande lid vermelde laatstelijk genoten loon wordt periodiek aangepast op basis van de in de CAO overeengekomen indexatie.

Artikel 10 De uitkering

De uitkering (het gekozen percentage van het laatstgenoten loon) gaat in op de eerste van de maand waarop de werknemer (geheel of gedeeltelijk) met ontslag gaat.

Artikel 11 Inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf

1. De inkomsten, die de (ex) werknemer ontvangt of zal ontvangen uit of in verband met (neven)activiteiten, begonnen per ingangsdatum van parttime of volledige FLO en daarna, worden met de uitkering verrekend over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben. Deze verrekening is zodanig dat de uitkering wordt verminderd met het bedrag waarmee de uitkering, vermeerderd met die inkomsten en het eventuele parttime loon, het laatstelijk genoten loon overschrijdt.
2. Het voorgaande lid wordt ook toegepast als inkomsten uit of in verband met (neven)activiteiten zijn begonnen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof, onmiddellijk voor de ingangsdatum van parttime of volledige FLO, waarvoor de uitkering is toegekend.
3. Als de (ex) werknemer al toegestane inkomsten uit nevenactiviteiten ontving en per ingangsdatum van parttime of volledige FLO inkomsten of meer inkomsten gaat genieten, is lid 1 van toepassing, tenzij de (ex) werknemer aannemelijk maakt dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan geen gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid of verband houden met het ontslag. In dat geval is voor die meerdere inkomsten of dat gedeelte daarvan lid 1 niet van toepassing.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt een WAO/WIA of WW- uitkering, alsmede eventuele uitkeringen uit hoofde van (aanvullende) verzekeringen, aangemerkt als inkomsten in verband met (neven)activiteiten.
5. De (ex) werknemer is verplicht nevenactiviteiten, als bedoeld in dit artikel, direct te melden aan de werkgever onder opgave, voor zover mogelijk, van de inkomsten die hij uit die activiteiten zal verkrijgen. Zijn de inkomsten niet vooraf op te geven, dan doet hij tijdig voor het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van de inkomsten.
6. 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 verrekening aan het einde van diezelfde termijn.
7. De werkgever kan bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering afwijken van de opgave van de (ex) werknemer, onder vermelding van de redenen.
8. De (ex) werknemer 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 de werkgever in aanmerking komen, over zijn omstandigheden alle inlichtingen geven, welke voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk zijn.
9. Indien de (ex) werknemer 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, zolang dat het geval is, niet of slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald.
10. De eventuele kinderbijslag die de (ex) werknemer ontvangt, wordt niet aangemerkt als inkomsten.

Artikel 12 ANW-gat-pensioenverzekering

De (ex) werknemer kan op eigen verzoek, op individuele basis en voor eigen kosten deelnemen aan de ANW-gat pensioenverzekering, die de nadelige gevolgen ondervangt van de invoering van de Algemene Nabestaanden Wet (ANW).

Artikel 13 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.

Artikel 14 Aanspraak op toelage

1. De werknemer die vóór deelname aan deze regeling volledig en blijvend arbeidsongeschikt is geraakt en uit dien hoofde een uitkering krijgt die lager is dan de uitkering waarop hij recht zou hebben gehad uit hoofde van deze regeling, heeft recht op het verschil in de vorm van een toelage.
2. Voor de vaststelling van de uitkering uit hoofde van deze regeling als genoemd in lid 1 wordt uitgegaan van 80% gedurende de eerste vijf jaar en 70% gedurende de resterende duur van de regeling.

Artikel 15 Betaling

1. De uitkering over een maand berekend, wordt in maandelijkse termijnen betaald. Met toestemming van de (ex) werknemer kan de uitbetaling in langere termijnen geschieden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de (ex) werknemer aan wie uitkering is toegekend, wordt aan de weduwe of weduwnaar, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, een bedrag uitgekeerd gelijk aan het laatst genoten (parttime) loon, over een tijdvak van 3 maanden. Wordt op de uitkering een vermindering toegepast, dan is de in lid 1 bedoelde uitkering gelijk aan het bedrag van de uitkering die (ex) werknemer op de dag van het overlijden ontving, over een tijdvak van 3 maanden.
3. Laat de overledene geen weduwe of geen weduwnaar na van wie hij of zij niet duurzaam gescheiden leefde, dan geschiedt de uitkering van het in lid 2 bedoelde bedrag ten behoeve van de minderjarige natuurlijke en/of pleegkinderen van overledene. Ontbreken ook zodanige kinderen, dan geschiedt de uitkering, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters, ten behoeve van deze betrekkingen.
4. Op de uitkering, bedoeld in lid 2 of lid 3, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de overledene terzake van diens overlijden aanspraak kunnen maken krachtens artikel 61, lid 3 van deze CAO.
5. Laat de overledene geen betrekkingen na, als bedoeld lid 2 en 3, dan kan het aldaar bedoelde bedrag geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap voor betaling van die kosten ontoereikend is.

Artikel 17

Deze regeling kan worden aangehaald als “Overgangsregeling FLO”.

BIJLAGE 4 - 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 Rotterdam (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 ANW-gat-pensioen ontvangt ter grootte van € 10.436,94 bruto per jaar. Deze uitkering 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 een ANW-gat-pensioen ad € 10.436,94 bruto per jaar. 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 veilige grondslagen. Zo bedraagt de daarbij gehanteerde rekenrente 4% per jaar. Ervan uitgaande dat de marktrente op het moment van inkoop hoger zal zijn 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 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.

Bij aanvang of beëindiging van de verzekering in de loop van een kalenderjaar wordt de verschuldigde premie berekend over het aantal verzekerde maanden, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend.

Artikel 6 Verzekeringsvoorwaarden

Voor de verzekeringen uit hoofde van deze afzonderlijke regeling gelden de voorwaarden die Zwitserleven hanteert bij het risicoherverzekeringscontract met het fonds. Deze voorwaarden liggen voor belanghebbenden ter inzage bij de administrateur van het fonds.

Artikel 7 Verplichtingen van de verzekerde en begunstigde partner

De werknemer die gebruik wenst te maken van deze collectieve verzekeringsmogelijkheid dient zich bij de werkgever aan te melden middels een speciaal daartoe opgesteld aanmeldingsformulier. Voorts zijn de werknemer en zijn begunstigde partner verplicht alle informatie te verschaffen die nodig is voor de uitvoering van deze ANW-gat-pensioenregeling.

Artikel 8 Uitsluiting van aansprakelijkheid

De aansprakelijkheid van het fonds uit hoofde van deze afzonderlijke pensioenregeling is uitgesloten. Het fonds zorgt uitsluitend voor het sluiten van de mantelpolis. De aansprakelijkheid van de werkgever uit hoofde van deze afzonderlijke pensioenregeling blijft louter en alleen beperkt tot de inhouding en de afdracht van de voor de verzekeringen verschuldigde premies aan Zwitserleven. Jegens Zwitserleven blijft de aanspraak van de verzekerde beperkt tot de uitkering van het voor hem of haar verzekerde overlijdenskapitaal dat bestemd is voor de inkoop van een ANW-gat-pensioen ten gunste van zijn of haar begunstigde partner.

BIJLAGE 5 - GERESERVEERD

BIJLAGE 6 - PROTOCOLAIRE AFSPRAKEN

1. **Garantietoelage**

Op 1 januari 2005, 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 januari 2005. Indien de medewerker 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 is op de PT van toepassing (volledige indexatie).

2. **WIA**

- A. Voor de op 1-1-2006 lopende lopende WAO-gevallen worden de huidige aanspraken gehandhaafd.
- B. De 5% uitkering, zoals bedoeld in artikel 15, lid 2, van het pensioenreglement (versie 1-1-2005), vervalt.
- C. De excedent verzekering wordt gehandhaafd voor IVA-uitkering en WGA-uitkeringen.
- D. Er wordt een WIA-hiaatdekking in het pensioenreglement opgenomen.
Een IVA-hiaat doet zich bij volledige arbeidsongeschiktheid onder de Wet WIA niet meer voor. De IVA-uitkering ondergaat namelijk, na ommekomst van een bepaalde periode, geen verlaging. De loongerelateerde WGA-uitkering stopt in beginsel na einde van een bepaalde periode. Betrokkene krijgt daarna:
 - 1. een loonaanvulling (als hij 50% van zijn restcapaciteit verdient); of
 - 2. een WGA-vervolguitkering (als er niet of minder dan 50% van zijn restcapaciteit wordt benut).

Het totale inkomen zal bij een loonaanvulling (1) in veel gevallen niet minder zijn dan in de loongerelateerde fase. Een aanvulling is in deze situatie niet nodig.

Bij de WGA-vervolguitkering (2) is echter sprake van een beduidend lagere uitkering.

In het reglement wordt een WIA-hiaatdekking opgenomen. De WGA-vervolguitkering zal worden aangevuld met een nader te bepalen percentage, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

- 3. De 13^e maand (artikel 45 CAO) bedroeg tot 1-1-2007 9,25 % van 12 basismaandsalarissen. Vanaf 1-1-2007 is de 13^e maand gesteld op 8,33 % van 12 basismaandsalarissen (dus op 1 basismaandsalaris). Het verschil (0,92 % van 12 basismaandsalarissen) is in de basissalarissen verwerkt.

4. **Ongevallenverzekering**

NLBV zal voor de medewerkers een ongevallenverzekering afsluiten. Deze 24-uurs verzekering is een aanvulling op bestaande dekkingen. De premie komt voor rekening van de werkgever.

5. **Mobiliteit**

Partijen zijn het er over eens dat de consequenties van files, ondermeer bij het woon-werkverkeer van werknemers steeds knellender worden. Met mobiliteitsmanagement kan getracht worden daar meer grip op te krijgen. Differentiatie in arbeidstijd en arbeidsduur kan hieraan een bijdrage leveren.

Arbeidstijdmanagement is hierbij ondersteunend.

In dit kader kunnen, ter ondersteuning, arbeidsvoorwaardelijke regelingen aangepast of geïntroduceerd worden. Voor zover deze regelingen niet in deze CAO zijn opgenomen of daarmee direct verband houden zullen werkgever en Ondernemingsraad daarover overleggen. De Ondernemingsraad kan daarbij besluiten de vakorganisaties te consulteren.

6. **Inspanningsverplichting**

Partijen hebben afgesproken dat zij een inspanningsverplichting hebben om uiterlijk 1 april 2012 zicht op het resultaat te hebben voor de dan overeen te komen nieuwe CAO vanaf 1 juli 2012.

7. Bij de salarisbetaling van de maand juli 2010 wordt een eenmalige bruto uitkering gedaan van € 200.

8. Werkzekerheid

In de huidige economische omstandigheden vinden partijen het van belang om te investeren in de werkzekerheid en duurzame inzetbaarheid binnen of buiten het Loodswezen van de medewerkers bij de werkgever. Het is van belang dat de werkgever beschikt over voldoende adequaat opgeleid personeel. Hierbij gaat de aandacht uit naar zowel het “zittende” als het instromende personeel. Werkgever benut hiervoor de haar ter beschikking staande instrumenten zoals persoonlijke ontwikkelingsplannen, de beoordelingssystematiek, loopbaanpaden, ontwikkelassessments, etc. Daarnaast wil de werkgever met een actief stagebeleid haar maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen en een bijdrage leveren aan de individuele ontwikkelingen van leerlingen en studenten. Uitgangspunt hierbij is dat per jaar ca. 5% van het totale aantal FTE aan stageplaatsen wordt aangeboden.

9. Partijen zijn het er over eens dat het aanbeveling verdient om tijdig de gevolgen van de economische en demografische ontwikkelingen in kaart te brengen voor de kosten en betaalbaarheid van de pensioenregeling. Werkgever en vakorganisaties delen de mening dat gezien de complexiteit van de materie nader overleg dient plaats te vinden tegen de achtergrond van de huidige pensioenregeling en de maatschappelijke discussie over pensioenen. Partijen komen voor 16 december 2010 met een gezamenlijk advies en hebben zich verplicht daarin met concrete voorstellen te komen om de pensioenregeling ook in de toekomst betaalbaar te houden.