

Cao

River Operations Rotterdam Drechtsteden B.V.

-

1 januari 2026 tot en met
31 december 2026

Inhoud

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

Artikel 9: Vakantie/verlofdagen	12
Artikel 10: Vakantietoeslag	13
Artikel 11: Ziekte en ongeval	13
Artikel 12: PAWW	13
Artikel 13: Ongeoorloofd verzuim.....	14
Artikel 14: Geoorloofd verzuim met behoud van loon.....	15
Artikel 15: Ouderschaps-/zwangerschapsverlof	15
Artikel 16: Garantieverlof maatregel	16
Artikel 17: Medische keuringen	16
Artikel 18: Studiekostenvergoeding.....	16
1. Studieregeling.....	16
2. ADN-cursus	17
Artikel 19: Pensioenvoorziening.....	17
Artikel 20: Werkkleding	17
Artikel 21: Nevenfuncties.....	18
Artikel 22: Opzegging en ontslag	18
Artikel 23: Functieherwaardering	18
Artikel 24: Overige afspraken	18
Artikel 25: Concessiewisseling.....	19
Artikel 26: Geschillen	19
Artikel 27: Opzegging van de cao.....	19
Bijlage 1: Salarisschalen River Operations Rotterdam Drechtsteden b.v.	20
Bijlage 2: Functietitels:.....	22
Bijlage 3: Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering	23
Bijlage 4: Overige afspraken uit het onderhandelingsresultaat	24

Cao River Operations Rotterdam Drechtsteden b.v.

Tussen River Operations Rotterdam Drechtsteden b.v. hierna te noemen partij ter ene zijde en FNV Streekvervoer en CNV te noemen partij ter andere zijde is de navolgende cao River Operations Rotterdam Drechtsteden b.v. gesloten.

Artikel 1: Werkingssfeer

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

Artikel 2: Duur van de cao

De cao heeft een duur van één jaar, te weten vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

Artikel 3: Proeftijd

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

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

Wanneer het gaat om de functie van kapitein, dan adviseert de Nautische commissie richting de Operationeel Manager op de volgende criteria, waar men aan moet kunnen voldoen:

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

Wanneer de Nautische Commissie unaniem van oordeel is dat een interne kandidaat potentieel geschikt is voor de functie en binnen een termijn van twee maanden inwerktijd volledig geschikt te maken is, krijgt deze kandidaat de mogelijkheid de geschiktheid in de praktijk door middel van een proefplaatsing aan te tonen. Gedurende deze plaatsing van twee maanden dient de kandidaat tenminste 36 dagen (mee) te varen op de boot. Na de proefplaatsing vindt een evaluatie plaats. Bij gebleken geschiktheid en bekwaamheid (de Nautische Commissie moet unaniem zijn) volgt advies aan de Operationeel Manager, die uiteindelijk beslist over het al dan niet vervolgen van het dienstverband.

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, bepaalde tijd, dan wel voor de duur van een seizoen. De opzegging zal met inachtneming van de wettelijke bepalingen van het ontslagrecht geschieden met dien verstande dat de dienstbetrekking van rechtswege eindigt wanneer een werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, is het mogelijk om een nieuwe dienstbetrekking aan te gaan. Hiervoor worden de wettelijke bepalingen gevolgd. Daarnaast wordt voor de nautische functies elk jaar een medische keuring vereist in verband met de voor de functie vereiste fysieke gesteldheid. De Nautische Commissie zal daarnaast elk half jaar een advies geven in

verband met de bekwaamheid. De besluitvorming ligt bij de werkgever, nadat advies is gegeven door de Nautische Commissie. Indien de werknemer het niet eens is met het advies van de Nautische Commissie kan een second opinion worden aangevraagd.

Artikel 4: Werktijden

1. Arbeidstijd

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

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

2. Aantal dagdiensten

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

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

3. Geen vroege en late dienst op dezelfde dag

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

4. Raamtijden

Op basis van het huidige rooster is er sprake van de volgende raamtijden voor OV-diensten:

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

Voor de commerciële diensten komen de raamtijden te vervallen, omdat het mogelijk is dat in de toekomst ook 's nachts gevaren wordt. De huidige maximale dienstlengtes blijven wel van toepassing voor commerciële diensten, tenzij anders overeengekomen met de vakbonden:

- Vroege dienst: maximale dienstlengte is 9.30 uur.
- Late dienst: maximale dienstlengte is 9.30 uur.
- Dagdienst: maximale dienstlengte is 13.20 uur voor maandag tot en met vrijdag en 12.05 uur voor zaterdag, zondag en een feestdag.
- Nachtdienst: maximale dienstlengte is 9:30 uur.

5. Reservediensten

Per 1 januari 2026 geldt dat als verlof opgenomen wordt op een reservedienst, de eerste drie uur worden betaald vanuit de werkgever. Het stand-by staan van de eerste drie uur van de dienst wordt beschouwd als verrichte en betaalde arbeid. De overige uren van de reservedienst worden opgenomen als verlof.

Artikel 5: Lonen

1. Loonschalen

Als bijlage 1 bij deze cao zijn de geldende loonschalen per 1-1-2026 toegevoegd. Bij indiensttreding zal de werknemer als uitgangspunt worden geplaatst op trede 0 van de voor zijn functie geldende loonschaal. Vervolgens wordt bij voldoende geschiktheid, bekwaamheid en dienstijver het loon van de werknemer jaarlijks (1 trede) verhoogd totdat het maximum van die schaal is bereikt. De datum voor toekennen van een trede (periodiek) is 1 januari van elk jaar. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer in dienst moet zijn voor 1 oktober van het jaar daarvoor. Indien de werknemer op of na 1 oktober in dienst treedt, wordt de tredeverhoging niet per aanstaande januari toegekend, maar het jaar daarop.

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

River Operations Rotterdam Drechtsteden BV hanteert voor alle uitzendkrachten de inlenersbeloning op basis van deze cao.

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

2. Loonontwikkeling

1 jan 2026: algemene loonsverhoging van 4,25%

Bovenstaande verhogingen zijn eveneens toegepast op de bedragen genoemd in de leden 3,4 en 5 van dit artikel, alsmede artikel 6 en artikel 8, lid 3, 4, 5, 7, 8 en 9 van de cao.

3. Toeslag voor onregelmatige arbeid

Per 1-1-2026 wordt een bruto onregelmatigheidstoeslag toegekend van:

- € 4,07 voor alle uren van maandag tot en met vrijdag van 18.00 uur tot en met 08.00 uur
- € 8,80 voor alle uren op zaterdag
- € 13,83 voor alle uren op zon- en feestdagen

Omdat bij commerciële diensten varen in de nacht mogelijk is, hebben RORD en de vakbonden een toeslag afgesproken, indien 's nachts arbeid verricht wordt.

- Bij een doordeweekse nachtdienst tussen 22.00 en 6:00 uur wordt een toeslag toegekend van €18,75 bruto per uur, waarbij de periode tussen zondag 22.00 uur en vrijdag 06.00 uur als doordeweeks wordt aangemerkt.

Bij een nachtdienst in het weekend tussen 22:00 en 6:00 uur wordt een toeslag toegekend van €25,00 bruto per uur, waarbij de periode tussen vrijdag 22.00 uur en zondag 06.00 uur als weekend wordt aangemerkt. Afgesproken is dat maximaal 5 nachtdiensten achter elkaar gewerkt mogen worden en dat tussen het einde van een nachtdienst en de volgende dienst minimaal 16 uur aan rust/hersteltijd zit. Na 5 opeenvolgende nachtdiensten geldt minimaal 48 uur aan rust/hersteltijd.

4. Toeslag bij dienstverandering

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

Indien dit binnen 48 uur voor de dienst is overeengekomen dan staat hier een vergoeding tegenover van bruto €31,47.

5. Toeslag bij onverwachte opkomst

Werknemer ontvangt een opkomstvergoeding, wanneer hij binnen 24 uur wordt opgeroepen van vrije dag naar dienst, ongeacht welke dienst gewerkt gaat worden. De opkomstvergoeding wordt structureel geïndexeerd met toekomstige loonsverhogingen. De opkomstvergoeding bedraagt € 31,47 bruto.

6. Wachtdiensten voor het Waterbus- en VMR-rooster

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

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

- Per 1-1-2026 bedraagt de vergoeding € 38,21 bruto

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

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

- Per 1-1-2026 bedraagt de vergoeding € 114,63 bruto

7. Consignatiedienst Technische Dienst

De werknemers van de Technische Dienst die wachtdienst hebben ontvangen hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt € 429,76 per maand.

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

8. Gebroken diensten

Gedurende de looptijd van deze cao zullen geen gebroken diensten worden ingevoerd voor OV-diensten. Voor commerciële diensten zullen gebroken diensten wel mogelijk zijn onder de volgende voorwaarden:

- Er is sprake van een gebroken dienst, wanneer deze voor minstens drie uur wordt onderbroken. Is er sprake van een onderbreking van minder dan drie uur, dan wordt deze arbeidstijd doorbetaald.
- Een dienst start en eindigt op dezelfde locatie, namelijk de standplaats. Indien een gebroken dienst van toepassing is, zal de medewerker twee maal de reiskostenvergoeding toegekend krijgen.
- Indien een gebroken dienst van toepassing is, ontvangt de medewerker een gebroken diensttoeslag van €25,00 bruto.
- Een gebroken dienst kan niet worden gecombineerd met een OV-dienst op dezelfde dag.
- Er mogen maximaal drie gebroken diensten per week per medewerker van toepassing zijn.

9. Feestdagen

Onder feestdagen wordt verstaan:

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

Compensatieverlof wordt verleend afhankelijk van de in het kalenderjaar vallende feestdagen. Compensatieverlof bedraagt per feestdag 7,2 uur. Dit wordt naar rato van het dienstverband toegepast. Het compensatieverlof bedraagt voor 2026 $9 \times 7,2$ uur = 64,8 uur. Bij dienst doen en/of roostervrij worden deze dagen behouden en kan op een andere dag dit verlof worden opgenomen. Indien er niet gewerkt wordt op een feestdag wordt dit compensatieverlof ter waarde van 7,2 uur per feestdag afgeschreven van het verlofsaldo. In het geval de werknemer in het feestdagenrooster langer dienst heeft dan het oorspronkelijke rooster, dan worden de extra gewerkte uren als overwerk vergoed.

10. Werken op een andere standplaats

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

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

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

Artikel 6: Vergoeding diploma's

1. De werknemer die in het bezit is van het EHBO-diploma en door de werkgever is aangewezen tot het verrichten van EHBO-diensten, ontvangt hiervoor een vergoeding van bruto € 12,58 per maand. De kosten van het jaarlijks verlengen van het diploma alsmede het lidmaatschap van de vereniging worden eveneens vergoed door de werkgever. Dit geldt alleen indien medewerker voor 24 november 2025 in dienst was bij RORD en voor 24 november 2025 in het bezit was van een geldig EHBO-diploma.
2. De werknemer die in het bezit is van het diploma bedrijfshulpverlening en door de werkgever is aangewezen tot het verrichten van bedrijfshulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding van bruto € 12,58 per maand . De kosten van het verlengen alsmede cursussen in het kader van bedrijfshulpverlening worden eveneens vergoed door de werkgever. Per 1 januari 2026 is de vergoeding voor de bedrijfshulpverlening in het salaris geïncorporeerd.

Artikel 7: Overwerk

1. Definitie overwerk
 - a. Overwerk wordt per week toegekend in geval van overschrijding van de wekelijkse overeengekomen contracturen;
 - b. Gewerkte uren tijdens dienstdoen op een vrije dag worden eveneens aangemerkt als overuren als de wekelijkse overeengekomen contracturen worden overgeschreden;
 - c. Er wordt alleen overgewerkt indien het belang van de onderneming dit vereist, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden zal worden met de persoonlijke belangen van de werknemer;
 - d. De werknemer geeft aan hoe hij de vergoeding wil ontvangen, in vrije tijd of in de daarvoor geldende financiële vergoeding. De wijze van vergoeding is per betaalperiode/maand aanpasbaar.
 - e. Extra werk zoals het opstarten van een boot in de schokhaven of Maassluis wordt wel geregistreerd als overwerk aansluitend op de dienst (125%).

2. Vergoeding overwerkuren

De vergoeding in geld bedraagt per uur voor overwerk:

- 125% van het uurloon voor het eerste en tweede uur aansluitend aan de dienst;
- 150% van het uurloon voor de volgende uren en voor het eerste en tweede uur voor zover deze liggen tussen 22.00 en 06.00 uur.
- Voor overwerk op zaterdagen bedraagt de vergoeding 175% en op roostervrije dagen 150% van het uurloon.
- Voor overwerk op zon- en feestdagen bedraagt de vergoeding 200% van het uurloon.

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

3. Vergoeding in vrije tijd

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

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

Artikel 8: Bijzondere vergoedingen

1. Reiskosten

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

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

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

Bij volledig ziekteverzuim en verlof wordt er geen reiskostenvergoeding betaald.

Indien werknemers overwerken of extra werken en hierdoor extra kilometers moeten reizen, ontvangen zij een vergoeding van € 0,23 per daadwerkelijk extra gereden kilometer. Bij een gebroken dienst wordt de reiskostenvergoedingen twee keer uitbetaald voor de betreffende dienst.

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

2. Gratificaties

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

3. Beloning hogere rang of functie

Indien men door omstandigheden zodanig wordt ingedeeld dat men een functie moet waarnemen in een hogere rang dan ontvangt men per gewerkte dag in deze hogere functie een vergoeding van bruto € 16,79.

4. Koffiegeldvergoeding

Maandelijks ontvangt men een koffiegeldvergoeding van netto € 15,08. Deze vergoeding is op basis van een fulltime dienstverband. Voor parttimers en 0-uren contracten wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd. Bij re-integreren na arbeidsongeschiktheid wordt de vergoeding eveneens naar rato uitgekeerd.

De koffiegeldvergoeding geldt niet voor medewerkers van de Technische Dienst.

5. Maaltijdvergoeding

Er wordt een maaltijdvergoeding verstrekt indien een dienst langer is dan 9 uur. De maaltijdvergoeding wordt in de maand opvolgend uitbetaald via de reguliere verloning. Per 1-1-2026 bedraagt de maaltijdvergoeding € 15,08 netto.

6. Verkeerde planning

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

7. Eindejaarsuitkering

Jaarlijks zal in de maand december een eindejaarsuitkering worden verstrekt van € 834,76 bruto . Deze vergoeding is op basis van een fulltime dienstverband. Voor parttimers en medewerkers met een 0-uren contract wordt de eindejaarsuitkering naar rato uitgekeerd. De eindejaarsuitkering is met ingang van 2017 pensioengevend.

8. Inwerkvergoeding

De inwerkvergoeding wordt per dienstdoend koppel of bemanning toegekend. Per 1 januari 2026 heeft de inwerkende medewerker recht op 2 uur Tijd-voor-Tijd voor het inwerken van een andere medewerker in dezelfde functie. Als een schipper een andere schipper inwerkt, ontvangt de inwerkende schipper 2 uur Tijd-voor-Tijd. Als een steward een andere steward inwerkt, ontvangt de inwerkende steward 2 uur Tijd-voor-Tijd. Het andere bemanningslid die tijdens het inwerken aan boord is, maar op dat moment niet actief inwerkt, ontvangt 1 uur Tijd-voor-Tijd. Indien meer overige bemanningsleden op het schip aanwezig zijn dan één persoon, wordt de 1 uur Tijd-voor-Tijd verdeeld over alle overige aanwezige medewerkers.

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

9. Telefoon/internetvergoeding

Per 1-1-2026 ontvangt elke werknemer € 10,43 netto per maand als vergoeding voor telefoon- en internetkosten. Deze vergoeding is op basis van een fulltime dienstverband. Voor parttimers en medewerkers met een 0-uren contract wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd. Indien werknemer langer dan één maand in volledig ziekteverzuim is, wordt de vergoeding tijdelijk stopgezet. Bij re-integreren na arbeidsongeschiktheid wordt de vergoeding eveneens naar rato uitgekeerd.

10. Stagevergoeding

Stagiairs ontvangen per 1 januari 2026 een vergoeding van €600,- bruto per maand bij een werkweek van 36 uur en hebben recht op de reiskostenvergoeding zoals in de cao overeengekomen.

11. Bedrijfsfitnessregeling

Met de bedrijfsfitnessregeling is het mogelijk om een bedrag van €15,- per maand (dus: €180,- per jaar) te declareren. Het bedrag van €15,- per maand is op fulltimebasis, wanneer sprake is van een 50% dienstverband mag je dus bijvoorbeeld €7,50 per maand of €90,- per jaar declareren.

Er mag éénmaal per kalenderjaar worden gedeclareerd. De declaratie geschiedt via Daywise, hierbij dient een betaalbewijs te worden toegevoegd. Zodra de declaratie is goedgekeurd, wordt deze uitbetaald met de daaropvolgende salarisbetaling.

Onder deze regeling valt vanzelfsprekend het abonnement van een sportschool, maar ook de contributie van andere sportverenigingen. Deze regeling draagt bij aan het vitaal houden van medewerkers en organisatie in brede zin.

Om aan de regeling deel te mogen nemen voldoe je aan de volgende voorwaarden:

- Je bent werkzaam bij River Operations Rotterdam Drechtsteden;
- Je bent werkzaam in loondienst;
- Je bent werkzaam op basis van een vast aantal uren per week.

Vragen over de werking van de regeling of over het declareren kunnen worden gesteld bij Personeelszaken.

12. Wijzigingen belastingwetgeving

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

Artikel 9: Vakantie/verlofdagen

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

Het aantal dagen bedraagt:

• 20 jaar en jonger	24 dagen	172,8 uur
• 21 t/m 39 jaar	25 dagen	180,0 uur
• 40 t/m 49 jaar	26 dagen	187,2 uur
• 50 t/m 54 jaar	27 dagen	194,4 uur
• 55 t/m 59 jaar	28 dagen	201,6 uur
• 60 jaar en ouder	29 dagen	208,8 uur

5. Ter vaststelling van de leeftijd van de werknemer wordt 1 januari als peildatum aangehouden;
6. Buiten het recht op "ten minste drie weken aaneengesloten verlof" in de zomerperiode dat volgens een vakantie-rooster wordt vastgesteld, dienen de verlofdagen onder lid 2 zoveel mogelijk naar evenredigheid gespreid over het jaar te worden opgenomen buiten de vakantieperiode;
7. Verlofdagen buiten het aaneengesloten verlof van drie weken worden alleen verleend indien de personeelsbezetting het toelaat;
8. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt naar rato van de periode van het dienstverband waarover nog geen vakantie werd verleend, vakantie gegeven;
9. Niet gebruikte verlofdagen worden bij beëindiging van de dienstbetrekking verrekend;
10. Werkgever volgt de wettelijke bepalingen inzake het vervallen van wettelijk verlof (1 ½ jaar na toekenning) en verjaren van bovenwettelijk verlof (5 jaar na toekenning).

Feestdagencompensatie wordt apart geormerkt, maar is bovenwettelijk verlof en heeft dus een verjaringstermijn van 5 jaar. Maandelijks zal de werkgever aan de werknemer een overzicht verstrekken van de verlofuren.

11. De verrekening van plus- en minuren komt te vervallen. Dat betekent dat het vooraf berekende aantal minuren (voor parttimers geldt een pro rata aantal minuren) volgens het vigerende rooster (inclusief 1 zomerweekend in december) door het bedrijf kunnen worden aangewend voor cursussen en werkoverleg e.d. Deze activiteiten zijn verplicht, mits deze tenminste vier weken van tevoren zijn aangekondigd bij de werknemers.
12. Werkgever houdt een administratie bij voor deze uren (cursus en werkoverleg). Indien deze uren het initiële aantal minuren overschrijdt, dan wordt het saldo als overwerk gezien (150%, overwerk op een roostervrije dag). Afwijkingen in de reserveweek worden niet bijgehouden, aangezien de lengte van de reservedienst gelijk is aan de gemiddelde dienstlengte. Dus als in de reserveweek de dienst langer is dan de uren van de reservedienst, dan wordt dit niet als overwerk geregistreerd.
13. Vanaf 1 januari 2026 wordt er een nieuwe methodiek voor het Tijd-voor-Tijd verlof geïntroduceerd.

Nieuw op te bouwen saldo vanaf 1 januari 2026.

Om het buitensporig opsparen van Tijd-voor-Tijd saldi te voorkomen, zijn er aanvullende afspraken overeengekomen. Tijd-voor-Tijd verlof dat boven het maximum van 100 uur uitkomt moet uiterlijk binnen 6 maanden na het moment waarop het verlof is opgebouwd worden opgenomen. Indien dit niet lukt en dit is niet verwijtbaar door RORD, dan worden de uren boven de 100 uur uitbetaald. Daarnaast is afgesproken dat RORD de medewerker in de gelegenheid stelt om Tijd voor-Tijd op te nemen binnen deze 6 maanden. Hiervoor zal ook de planningsafdeling bij betrokken worden.

Bestaand saldo per 31 december 2025

Over de huidige Tijd-voor-Tijd saldi tot en met 31 december 2025 worden afspraken gemaakt met medewerkers om dit verlof op te nemen en dus af te bouwen. Opgebouwd Tijd-voor-Tijd verlof tot en met 31 december 2025 wordt niet meegenomen in het maximum van 100 uur.

Artikel 10: Vakantietoeslag

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

Artikel 11: Ziekte en ongeval

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn de bepalingen van het BW artikel 7:629 van toepassing. Deze wettelijke aanspraak wordt gedurende 52 weken aangevuld tot het netto salaris, inclusief ORT en wachtdiensttoeslag. Een werknemer die vanaf 1 juli 2006 arbeidsongeschikt wordt, ontvangt tijdens het tweede ziektejaar een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende bruto salaris, inclusief ORT en wachtdiensttoeslag. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een niet verwijtbaar bedrijfsongeval wordt het loon aangevuld tot 100% in het tweede

ziektejaar.

2. De werknemer is verplicht bij ziekte of ongeval dit terstond te melden aan de bedrijfsleiding zodat deze in de gelegenheid wordt gesteld gepaste maatregelen te nemen. Bij uitblijven van voorgenoemde tijdige melding kan de werkgever 1 dag beloning inhouden.
3. De werkgever en werknemer zullen, bij verzuim langer dan 6 weken, conform de wet Poortwachter handelen.
4. Bij volledig ziekteverzuim langer dan 1 maand komen alle rechten op reisgeld en/of andere extra vergoedingen te vervallen. Met uitzondering van de reiskosten die gemaakt worden indien een bezoek aan de werkgever of bedrijfsarts wordt afgelegd. In geval van re-integratie worden de vergoedingen naar rato toegekend.
5. De werkgever zal ten behoeve van de medewerkers een ongevallenverzekering afsluiten:
 - De verzekering dekt de risico's ten gevolge van een ongeval zowel binnen als buiten diensttijd. De dekking houdt in een uitkering:
 - Ter grootte van eenmaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van overlijden, mits het overlijden plaatsvindt binnen 3 jaar na het ongeval;
 - Ter grootte van tweemaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van blijvende algehele functionele invaliditeit als enige en rechtstreeks gevolg van een ongeval c.q. bij geheel of gedeeltelijk functieverlies van enig lichaamsdeel een percentage zoals bedoeld in de polisvoorwaarden.
 - Onder pensioengrondslag wordt verstaan de over het jaar voorafgaande het ongeval vastgestelde grondslag overeenkomstig de pensioenregeling die op de werknemer van toepassing is. Bij een korter dienstverband dan een jaar zal het bedrag tot een jaarbedrag worden herleid.
 - De fiscale consequenties bij onverhoopte uitbetaling komen voor rekening van de werknemer of zijn nagelaten betrekkingen;
 - De polisvoorwaarden liggen voor iedere werknemer ter inzage.

Artikel 12: PAWW

Sinds februari 2025 vindt er een inhouding plaats in het kader van de Stichting PAWW. Deze bedraagt 0,1% van het bruto salaris. Deze wordt in 2026 voortgezet op basis van dezelfde voorwaarden.

Artikel 13: Ongeoorloofd verzuim

Indien sprake is van ongeoorloofd verzuim, bijvoorbeeld bij herhaaldelijk te laat komen of te late ziekmelding, gaat de werkgever in gesprek met de desbetreffende medewerker om dit in de toekomst te voorkomen. Indien na diverse gesprekken tussen werkgever en medewerker en schriftelijke waarschuwingen de medewerker geen verbetering laat zien, kan de werkgever bij het UWV of kantonrechter een procedure starten voor het ontbinden van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 14: Geoorloofd verzuim met behoud van loon

Indien de opsomming hieronder niet toereikend is, bijvoorbeeld doordat de individuele situatie van de medewerker niet binnen de wettelijke kaders en bevoegdheid valt, zal RORD in gesprek gaan met de werknemer om mee te denken en onderling te bespreken wat de (on)mogelijkheden zijn, zonder dat hier rechten aan kunnen worden ontleend. In de hierna te noemen gevallen zal aan de werknemer het volle loon worden doorbetaald tot de daarbij vermelde maximum duur:

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

Artikel 15: Ouderschaps-/zwangerschapsverlof

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

verwachte bevallingsdatum. Bevallingsverlof bedraagt minimaal 10 weken, maar de totale verlofperiode (zwangerschaps- en bevallingsverlof) duurt altijd minimaal 16 weken;

6. Werkgever volgt de wettelijke regelingen voor (betaald) ouderschapsverlof.

Artikel 16: Garantieverlof maatregel

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

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

Artikel 17: Medische keuringen

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

Artikel 18: Studiekostenvergoeding

1. Studieregeling

1. Aan een werknemer die vakgerichte scholing volgt, kan een vergoeding in de studiekosten worden toegekend. Dit vindt in overleg met de werkgever plaats;
2. De werkgever neemt de kosten van studies, opleidingen of cursussen voor haar rekening voor zover deze voorafgaand aan de inschrijving door de werkgever zijn goedgekeurd.
3. Als de werknemer scholing volgt die op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationaal recht of op grond van de cao verplicht is aan de werknemer te verstrekken, wordt de scholing kosteloos door werkgever aan werknemer verstrekt.
4. Als de werknemer een opleiding of cursus volgt die noodzakelijk is voor de functie, zoals het volgen van een bhv-cursus, dan komen alle redelijke kosten van deze opleiding voor 100% voor rekening van de werkgever. Het gaat hierbij in ieder geval om:
 - Opleidingskosten;
 - De kosten van de voorgeschreven boeken en lesmateriaal;
 - Studietijd vindt zoveel mogelijk plaats gedurende werktijd. Bij het inplannen in het rooster wordt hier zoveel als mogelijk rekening mee gehouden;
 - Als de studietijd buiten werktijd valt, wordt dit aangemerkt als overwerk en

- tegen 150% vergoed;
 - Reiskosten;
 - De tijd die benodigd is voor het doen van een examen of tentamen.
5. Scholingskosten worden niet vergoed voor zover de scholing wordt gevolgd na het einde van het dienstverband;
 6. Beroepsopleidingen, zoals Matroos of Kapitein, vallen niet onder de verplichte opleidingen. Deze worden eveneens door de werkgever vergoed. Hiervoor geldt een terugbetalingsverplichting als:
 - de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt beëindigd;
 - de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer;
 - de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van dringende reden(en);
 7. De terugbetalingsverplichting bij niet verplichte opleidingen is als volgt:
 - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een jaar na aanvang van de opleiding: het gehele bedrag
 - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na aanvang van de opleiding: 2/3 van het gehele bedrag
 - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen drie jaar na aanvang van de opleiding: 1/3 van het gehele bedrag
 - na drie jaar vervalt de terugbetalingsverplichting
 8. In het geval er een terugbetalingsverplichting geldt voor een opleiding, worden de afspraken in een aparte studieovereenkomst bevestigd;
 9. Nadat de scholing met goed gevolg is afgerond, overhandigt de werknemer werkgever een kopie van het diploma. De werkgever slaat deze kopie op in het personeelsdossier van de werknemer.

2. ADN-cursus

1. De ADN-herhalingscursus wordt volledig door de werkgever vergoed indien de werknemer vooraf toestemming heeft gekregen voor het volgen van de cursus en in dienst was voor 1 januari 2023. De regeling is voor werknemers die na deze datum in dienst zijn getreden vervallen.
2. Voor werknemers werkzaam voor het Veer Rozenburg-Maassluis wordt de ADN-herhalingscursus vergoed, ongeacht de indiensttredingsdatum, omdat dit een vereiste is om de huidige functie te kunnen uitvoeren. Dit is een verplichte cursus, waarvoor geen terugbetalingsregeling geldt.

Artikel 19: Pensioenvoorziening

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

Artikel 20: Werkkleding

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

Artikel 21: Nevenfuncties

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

Artikel 22: Opzegging en ontslag

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

Artikel 23: Functieherwaardering

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

Artikel 24: Overige afspraken

1. De regelingen voor WIA/WGA zullen gelijk zijn aan de regeling die gelden binnen de cao openbaar vervoer.
2. De vakbondscontributie zal fiscaal vriendelijk worden verwerkt conform de daarvoor door de belastingdienst gestelde eisen.
3. In de voorlaatste maand van de looptijd van de cao betaalt de werkgever € 24,10 per werknemer per contractperiode in de verhouding 50% FNV en 50% CNV.
4. Mocht blijken dat een bepaalde afspraak in deze cao strijdig is met wet- of regelgeving dan wel als gevolg daarvan onuitvoerbaar wordt, dan zullen partijen over die uitspraak met elkaar in overleg treden.
5. Werkgever beschikt over een bedrijfsreglement welke bij in dienst treden zal worden uitgereikt aan werknemer. Wijzigingen in het bedrijfsreglement worden met de OR besproken.
6. Kaderleden hebben recht op vakbondsverlof met behoud van loon in het geval van

formeel cao overleg waarbij de vakbondsbestuurders gesecondeerd worden door de kaderleden, periodiek overleggen waarbij de kaderleden aanwezig zijn of andersoortige overleggen of werkgroepen voortvloeiend uit het verzoek van de werkgever.

7. Bij een reorganisatie of fusie zal de werkgever, zodra het voornemen bekend is, contact opnemen met de vakorganisatie om de overgang c.q. gevolgen van een reorganisatie te bespreken.
8. Werkgever spant zich maximaal in om werknemers binnen de gestelde bandbreedte verlof te geven wanneer zij dit verzoeken.

Artikel 25: Concessiewisseling

Partijen bij deze cao zullen zich tot het uiterste inspannen dat bij eventuele concessiewisseling het personeel overgaat naar de nieuwe vervoerder. In geval van een concessiewisseling blijven de arbeidsvoorwaarden in deze cao van kracht totdat een nieuwe cao wordt overeengekomen. Medewerkers kunnen niet worden ontslagen als direct gevolg van deze concessiewisseling.

Artikel 26: Geschillen

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

Artikel 27: Opzegging van de cao

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

Aldus overeengekomen en getekend in tweevoud te Zwijndrecht op 25 maart 2026.

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

River Operations Rotterdam Drechtsteden BV

FNV

CNV

Jan Willem van Helden
Directeur

Birgitte Staal
Bestuurder

Diana Kraan
Bestuurder

Roel van Dijk
Sectorleider Vervoer

Erik van Sliedrecht
Directeur

Bijlage 1: Salarisschalen River Operations Rotterdam Drechtsteden b.v.

Extra trede en uitlooptrede

De extra trede kan op grond van de volgende voorwaarde en op individuele basis worden toegekend wanneer er sprake is van:

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

BHV-vergoeding

De BHV-vergoeding is, zoals eerder aangegeven, eveneens verhoogd met 4,25% en vervolgens toegevoegd aan de salarissen voor 2026.

Loonschaal Steward

	4%	4,25%
trede	1-1-2025	1-1-2026
03WB/00	€ 2.608,96	€ 2.732,42
03WB/01	€ 2.734,11	€ 2.862,89
03WB/02	€ 2.814,87	€ 2.947,08
03WB/03	€ 2.997,70	€ 3.137,68
03WB/04	€ 3.080,01	€ 3.223,49
03WB/05	€ 3.168,95	€ 3.316,21
03WB/06	€ 3.253,01	€ 3.403,84
03WB/07	€ 3.338,61	€ 3.493,08
03WB/08	€ 3.420,95	€ 3.578,92
03WB/09	€ 3.503,35	€ 3.664,82
03WB/10	€ 3.584,61	€ 3.749,54
03WB/11	€ 3.665,87	€ 3.834,25
uitloop		

Loonschaal Technische Dienst

	4%	4,25%
trede	1-1-2025	1-1-2026
05WB/00	€ 2.608,96	€ 2.732,42
05WB/01	€ 2.734,11	€ 2.862,89
05WB/02	€ 2.814,87	€ 2.947,08
05WB/03	€ 2.997,70	€ 3.137,68
05WB/04	€ 3.080,01	€ 3.223,49
05WB/05	€ 3.253,01	€ 3.403,84
05WB/06	€ 3.420,95	€ 3.578,92
05WB/07	€ 3.590,59	€ 3.755,77
05WB/08	€ 3.679,51	€ 3.848,47
05WB/09	€ 3.761,90	€ 3.934,36
05WB/10	€ 3.849,23	€ 4.025,40
05WB/11	€ 3.924,21	€ 4.103,57
05WB/12	€ 4.005,47	€ 4.188,28
uitloop		

Loonschaal Kapitein

	4%	4,25%
trede	1-1-2025	1-1-2026
04WB/00	€ 3.420,95	€ 3.578,92
04WB/01	€ 3.503,33	€ 3.664,80
04WB/02	€ 3.590,59	€ 3.755,77
04WB/03	€ 3.679,51	€ 3.848,47
04WB/04	€ 3.761,90	€ 3.934,36
04WB/05	€ 3.849,23	€ 4.025,40
04WB/06	€ 3.924,21	€ 4.103,57
04WB/07	€ 3.997,02	€ 4.179,47
04WB/08	€ 4.076,96	€ 4.262,81
04WB/09	€ 4.158,50	€ 4.347,82
04WB/10	€ 4.241,66	€ 4.434,51
04WB/11	€ 4.326,50	€ 4.522,96
04WB/12	€ 4.413,02	€ 4.613,15
04WB/13	€ 4.501,29	€ 4.705,17
04WB/14	€ 4.582,55	€ 4.789,89
04WB/15	€ 4.663,81	€ 4.874,60
uitloop		

Toeslagen

	2025	2026
ORT ma-vr	€ 3,90	€ 4,07
ORT za	€ 8,44	€ 8,80
ORT zo en feestdagen	€ 13,27	€ 13,83
ORT nachtdienst doordeweeks	nvt	€ 18,75
ORT nachtdienst weekend	nvt	€ 25,00
Dienstverandering	€ 30,19	€ 31,47
Onverwachte opkomst	€ 30,19	€ 31,47
Wachtdienst Waterbus	€ 36,65	€ 38,21
Wachtdienst VMR	€ 109,96	€ 114,63
Consignatiedienst TD	€ 412,24	€ 429,76
Gebroken diensttoeslag	nvt	€ 25,00
Hogere rang/functie	€ 16,11	€ 16,79
Koffiegeldvergoeding (netto)	€ 14,47	€ 15,08
Maaltijdvergoeding (netto)	€ 14,47	€ 15,08
Eindejaarsuitkering	€ 800,73	€ 834,76
Inwerkvergoeding	2 uur tvt	2 uur tvt
Inwerkvergoeding andere aanwezige medewerker(s)	1 uur tvt	1 uur tvt
Telefoon/internetvergoeding (netto)	€ 10,00	€ 10,43

Bijlage 2: Functietitels:

River Operations Rotterdam Drechtsteden B.V. kent de volgende functietitels die onder de werkingssfeer van de cao vallen:

- Kapitein
- Steward/Matroos
- Deksmen
- Kaartverkoper
- Monteur A
- Monteur B
- Voorman
- Walkapitein

Bijlage 3: Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

1. *Overlegfase:*

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

2. *Bezwaarfase:*

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

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

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

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

3. *Beroepsfase:*

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

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

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

Bijlage 4: Overige afspraken uit het onderhandelingsresultaat

Gedurende de looptijd van de cao treden RORD en de vakbonden (en de Ondernemingsraad daar waar de WOR dat voorschrijft) met elkaar in overleg over onder andere de volgende onderwerpen, ter voorbereiding op de volgende cao onderhandelingen:

1. In het eerste kwartaal van 2026 definiëren RORD en de vakbonden welke functies die onder de cao RORD vallen behoren tot de doelgroep van de RVU en dus als een zwaar beroep worden gezien. Daarnaast maken RORD en de vakbonden afspraken over de overige voorwaarden voor het toepassen van een RVU binnen RORD.
2. Medio 2026 wordt de nieuwe methodiek omtrent het Tijd-voor-Tijd verlof geëvalueerd.
3. In het eerste kwartaal treden RORD en de vakbonden in overleg over het uitvoeren van zinvol werk tijdens reservediensten.
4. Naar aanleiding van het functiewaarderingstraject treden RORD en de vakbonden gedurende de looptijd van de cao met elkaar in overleg voor eventuele aanpassingen aan de salarisschalen. RORD zal hiervoor met een voorstel komen, omdat RORD dit mogelijk wil wijzigen. Eventuele aanpassingen zullen bij de volgende cao onderhandelingen worden meegenomen, zodat de vakbondsleden over de implementatie hiervan stemmen.
5. Gedurende de looptijd van de cao zal RORD met een voorstel komen richting de vakbonden over een andere manier van toekennen van de Onregelmatigheidstoeslag (ORT), omdat RORD dit mogelijk wil wijzigen. Eventuele aanpassingen zullen bij de volgende cao onderhandelingen worden meegenomen, zodat de vakbondsleden over de implementatie hiervan stemmen.
6. Gedurende de looptijd van de cao zal RORD met een voorstel komen richting de vakbonden over een andere manier van toekennen van individuele groei in het salaris los van de cao loonsverhoging, omdat RORD dit mogelijk wil wijzigen. Eventuele aanpassingen zullen bij de volgende cao onderhandelingen worden meegenomen, zodat de vakbondsleden over de implementatie hiervan stemmen.