

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

de werknemers in dienst van

WAGENBORG PASSAGIERSDIENSTEN

TE NES (AMELAND)



Looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023

Copyright

© 2022 Cao-partijen en AAVN

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 werkgeversvereniging AAVN te Den Haag.

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Werkings sfeer	5
Artikel 2	Diensttijd	5
Artikel 3	Lonen, indexeringsclausule en jeugdschalen	5
Artikel 4	Uitkering bij jubilea	6
Artikel 5	Diplomatoeslag	6
Artikel 6	Dienst op onaangename tijdstippen, zon- en feestdagen	6
Artikel 7	Overwerk	7
Artikel 8	Extra reizen	7
Artikel 9	Vakantietoeslag	8
Artikel 10	Promotielijn, beloning hogere rang	8
Artikel 11	Vakantie	8
Artikel 12	Geoorloofd verzuim met behoud van loon	9
Artikel 13	Organisatieverlof	10
Artikel 14	Indiensttreding en ontslag	11
Artikel 15	Reiskosten woon-werkverkeer	11
Artikel 16	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	11
Artikel 17	Ongevallenverzekering	12
Artikel 18	Koopdagenregeling	12
Artikel 19	Uitkering bij overlijden	12
Artikel 20	Duur van de overeenkomst	13
Artikel 21	Pensioenen	13
Artikel 22	Onbetaald verlof	13
Artikel 23	Premie Werkhervattingskas	13
Artikel 24	Vakbondscontributie	13
Artikel 25	Werbbeurten	13
Artikel 26	Stand-by regeling parkeerwachters	14
Bijlage 1	Salarisschalen per 1 juli 2022	15
Bijlage 2	(Minimum) diploma-eisen	16
Bijlage 3	Begeleidings- en beroepscommissie functiewaardering	17
Bijlage 4	Opleidingen	18
Bijlage 5	Protocolafspraken 2022-2023	19

De ondergetekenden:

Wagenborg Passagiersdiensten B.V. (WPD) te Nes (Ameland),
Wagenborg Parkeerterreinen B.V. (WPT) te Nes (Ameland),
Wagenborg Sneldienst B.V. (WSD) te Nes (Ameland)

partijen ter ene zijde

en

FNV Vervoer te Utrecht,
CNV Vakmensen te Utrecht,

partijen ter andere zijde

verklaren hierbij met elkaar te zijn overeengekomen:

Artikel 1 WERKINGSSFEER

Deze cao is van toepassing:

1. op het varend personeel en het personeel werkzaam in de havenkantoren van Wagenborg Passagiersdiensten B.V (WPD);
2. op de werknemers van Wagenborg Parkeerterreinen B.V. (WPT);
3. op de werknemers van Wagenborg Sneldienst B.V. (WSD);

Artikel 2 DIENSTTIJD

1. De normale diensttijd bedraagt gemiddeld 36 uren per week, verdeeld over gemiddeld 5 dagen van gemiddeld 7,2 uren, één en ander vastgelegd in dienstroosters.
2. De dagelijkse diensttijd (dagvenster) valt tussen 05.45 en 21.00 uur.
3. Deeltijdwerk is mogelijk. De arbeidsvoorwaarden van deze cao zijn op deeltijdwerknemers van toepassing naar rato van de overeen gekomen werktijd ten opzichte van de normale werktijd, met dien verstande, dat in geval van deeltijdwerk afwijking van de in deze cao verwoorde begin- en eindtijden mogelijk is.

Artikel 3 LONEN, INDEXERINGSCLAUSULE EN PARTICIPATIESCHAAL

1. De lonen zijn opgenomen in de bij deze cao behorende bijlage 1 voor lonen en diplomatoeslagen.
2. Gedurende de looptijd van de cao wordt de systematiek van salarisverhogingen op basis van de indexcijfers van de cao-lonen voortgezet. Dit impliceert dat de lonen eenmaal per half jaar (per 1 juli en per 1 januari) worden verhoogd op basis van de ontwikkeling in de reeks indexcijfers van de cao-lonen per maand (exclusief bijzondere beloningen), zoals die door het Centraal Bureau voor de Statistiek wordt gepubliceerd.
3. In het kalenderjaar 2022 worden de salarissen, met inbegrip van de cao loonindexen in dat kalenderjaar, verhoogd met minimaal 5,00%. Daartoe worden de cao loonindexen per 1 januari 2022 en per 1 juli 2022 opgeteld en vervolgens per 1 juli 2022 aangevuld tot 5,00%.
4. In het kalenderjaar 2023 worden de salarissen, met inbegrip van de cao loonindexen in dat kalenderjaar, verhoogd met minimaal 4,75%. Daartoe worden de cao loonindexen per 1 januari 2023 en per 1 juli 2023 opgeteld en vervolgens per 1 juli 2023 aangevuld tot 4,75%. Mocht in 2023 het totaal van de loonindexen meer dan 4,75% bedragen, zal het meerdere worden toegekend.
5. *Loonschaal Participatiewet*
Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar wel mogelijkheden tot arbeids-participatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt in de cao een afzonderlijke loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt na 5 periodieken van 4% op 120% WML.

Artikel 4 UITKERING BIJ JUBILEA

1. Bij 25-jarig dienstverband wordt één maandsalaris uitgekeerd.
2. Bij 40-jarig dienstverband worden twee maandsalarissen uitgekeerd.
3. Bij pensionering wordt één maandsalaris uitgekeerd.

Wettelijke normen bepalen of en in hoeverre over deze uitkering belasting en premies moeten worden ingehouden.

Artikel 5 DIPLOMATOESLAG

1. *Diplomatoeslag*
Matrozen die het Groot Vaarbewijs halen, ontvangen een diplomatoeslag van 3% van hun basismaandsalaris. In bijlage 2 is een overzicht van de (minimum) diploma-eisen per functie opgenomen.
2. *Diploma's, certificaten en getuigschriften*
Werknemers dienen de cursus voor de op hun van toepassing zijnde diploma's, certificaten of getuigschriften te volgen, zodra daartoe door de werkgever gelegenheid wordt gegeven (zie bijlage 2, minimum diploma-eisen).

Artikel 6 DIENST OP ONAANGENAME TIJDSTIPPEN, ZON- EN FEESTDAGEN

1. *Dienst op onaangename tijdstippen*
Voor dienst op onaangename tijdstippen, geen overwerk zijnde, zal een toeslag worden betaald. Deze bedraagt per uur:
 - a. Voor dienst tussen 18.00 en 22.00 uur op de dagen maandag t/m vrijdag: 25% van het individuele uurloon;
 - b. Voor dienst tussen 22.00 en 05.45 uur op de dagen maandag t/m vrijdag: 50% van het individuele uurloon;
 - c. Voor dienst op zaterdag tussen 05.45 en 18.00 uur: 50% van het individuele uurloon met een minimum van 4½ uur en een vervangende vrije dag voor deze dienst op zaterdag, die door de werkgever z.s.m. daarna in het rooster van de werknemer wordt verwerkt;
 - d. Voor dienst op zondag: 100% van het individuele uurloon met een minimum van 4½ uur en een vervangende vrije dag voor deze dienst op zondag, die door de werkgever z.s.m. daarna in het rooster van de werknemer wordt verwerkt. De zondag wordt geacht te vallen tussen zaterdag 18.00 en maandag 05.45 uur, tenzij volgens dienstrooster de normale dienst op maandag eerder begint of op zaterdag later eindigt;
 - e. Voor dienst op feestdagen: 100% van het individuele uurloon met een minimum van 4½ uur en een vervangende vrije dag voor deze dienst op een feestdag, die door de werkgever z.s.m. daarna in het rooster van de werknemer wordt verwerkt..
 - f. De onder punt c, d en e genoemde vervangende vrije dagen worden in het rooster van de werknemer verwerkt in de week volgend op de betreffende dienst of aansluitend aan het weekend opvolgend, tenzij in onderling overleg anders is overeengekomen. Deze regeling geldt ook bij het volgen van cursussen c.q. werkbesprekingen voor zover deze door de werkgever noodzakelijk worden geacht en door de werkgever gepland.
 - g. Bij de alarmcontrole worden de uren betaald die nodig zijn en de betreffende reiskostenvergoeding.
 - h. Toeslag gebroken dienst: Over de uren liggend tussen de tweede en derde opkomst -en eventueel daarna volgende- per dag, wordt een gebroken dienstoelage betaald van 30% van het geldend uurloon. Deze regeling is van toepassing op de kaartverkoop/controle in Holwerd en de verkeersleiding Ameland.

2. *ORT over vakantie*

De werknemer die op structurele basis ORT ontvangt, wordt jaarlijks voor het wegvallen van de ORT tijdens vakantiedagen op grond van artikel 11 lid 1 cao gecompenseerd.

De individuele compensatie wordt berekend aan de hand van het overall gemiddelde ORT-percentage van 17,60%. Uitbetaling vindt plaats bij de loonuitbetaling in de maand november.

3. *Feestdagen*

Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koningsdag wordt gevierd en - alleen tijdens de lustrumjaren - de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei). Deze feestdagen duren 24 uur en worden geacht te vallen tussen 00.00 en 24.00 uur.

4. *Uitval wegen overmacht*

Indien de dienst wegens overmacht uitvalt, wordt de geplande dienst genoteerd en vergoed tot een maximum van de normale arbeidsduur per dag van 7,2 uur. Indien er sprake was van ORT wordt dit vergoed. Voor de dienst die uitvalt is er geen toeslag voor overwerk. Wel kan een eventuele toeslag voor het werken op een feestdag aan de orde zijn.

Artikel 7 OVERWERK

1. Overwerk is alle arbeid verricht boven een diensttijd van 7,2 uren per dag, welke volgens dienstrooster zijn vastgelegd.
2. Met betrekking tot overwerk door deeltijdwerkers geldt dat van overwerk eerst sprake is indien de in het bedrijf gebruikelijke arbeidstijd (zie daarvoor de aangegeven begin- en eindtijden van de diensten) is overschreden.
3. De vergoeding per uur bedraagt voor overwerk verricht tussen:
 - a. 05.45 en 21.00 uur op de dagen maandag t/m vrijdag:
1/156 van het individuele maandloon, verhoogd met 25%
 - b. 21.00 en 05.45 uur op de dagen maandag t/m zaterdag en op zaterdag tussen 05.45 en 18.00 uur:
1/156 van het individuele maandloon, verhoogd met 50%
 - c. zaterdag 18.00 uur en maandag 05.45 uur en tussen 18.00 uur op de dag voorafgaande aan een feestdag en 05.45 uur op de dag volgende op die feestdag:
1/156 van het individuele maandloon, verhoogd met 100%

Voor wat betreft de tijdsduur op nationale feestdagen geldt het gestelde in artikel 6 lid 3b.

4. Het uitbetalen van overwerk zal zoveel mogelijk achterwege blijven door een vergoeding van tijd voor tijd, waarbij de gemaakte uren worden omgezet in 100% uren en 7,2 uur geldt als één vrije dag. Per jaar kunnen 15 TVT-dagen per werknemer, voor zover het saldo toereikend is, in overleg met de werkgever worden genoten. Deze TVT-dagen dienen zo mogelijk vóór 1 maart van het volgende jaar te zijn opgenomen. Het op 30 april van het jaar uitstaande overwerk van het voorgaande jaar, dat niet in vrije tijd is opgenomen, wordt in uitzonderlijke gevallen en alleen met instemming van de werknemer uitbetaald. Overwerk kan naar keuze van de werknemer ook de volgende betalingsperiode worden uitbetaald.

Artikel 8 EXTRA REIZEN

1. Indien één of meer extra reizen moeten worden gemaakt, zal hiervoor betaling plaatsvinden als aangegeven in artikel 7 overwerk.
2. Een extra reis is elke reis die aanvangt na 22.00 uur en voor 05.00 uur, mits
 - a. De reis niet in de dienstregeling staat;
 - b. De reis niet aansluitend is op het gepubliceerde dienstrooster;

c. Niet veroorzaakt wordt omdat een reis uit het dienstrooster vertraging oploopt door slechte weersomstandigheden (bijv. ijsgang, hoog en laag water);

Een ziekenreis voorafgaand of aansluitend aan de dienst, niet uit te voeren volgens dienstrooster en buiten de in artikel 2 genoemde tijden, wordt ook als een extra reis beschouwd.

3. Voor een extra reis zal een vergoeding worden betaald van minimaal 5 uren, indien deze moet worden gemaakt tussen:
- 22.00 en 07.00 uur in de periode maandag (22.00 uur) tot zaterdag (07.00 uur);
 - 07.00 en 18.00 uur op zaterdag;
 - zaterdag 18.00 uur en maandag 07.00 uur;
 - 18.00 uur op de dag voorafgaand aan een feestdag en 07.00 uur op de dag volgende op die feestdag.

Artikel 9 VAKANTIETOESLAG

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van enig jaar een vol jaar in dienst is, heeft recht op vakantietoeslag. Deze toeslag bedraagt 8% van het jaarloon. Onder jaarloon wordt verstaan 12 maal het vaste maandloon (inclusief de eventuele diplomatoeslag).
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het nog niet genoten deel van het vakantiegeld uitbetaald. Het vakantiegeld zal dan pro rata van het gedeelte van het jaar waarin gewerkt is worden uitbetaald.
3. De werknemer, die korter dan een jaar in dienst is, heeft pro rata recht op vakantietoeslag.
4. De toeslag zal gelijk worden uitbetaald met het salaris over de maand mei.

Artikel 10 PROMOTIELIJN, BELONING HOGERE RANG

1. *Promotielijn*
Bij promotie wordt het nieuwe salaris als volgt bepaald: uitgaande van het oude salaris wordt in de nieuwe loonschaal het dichtst opvolgende salaris gezocht en dit salaris wordt met een volledige anciënniteit verhoogd. Voor de volgorde van promotie is bij gebleken geschiktheid anciënniteit in de functie bepalend.
2. *Waarneming hogere rang*
 - a. Indien door ziekte, ongeval, vakantie, e.d. incidenteel in een hogere rang dienst wordt gedaan, ontvangt betrokkene over de uren waarin hij heeft waargenomen het uurloon verbonden aan de hogere functie. Het uurloon wordt berekend volgens de in dit artikel onder lid 1 omschreven promotieregeling, met dien verstande dat dit loon in plaats van 1 anciënniteit met 3 anciënniteiten wordt verhoogd. Bij vervanging gedurende een dienst in meerdere functies zal de vervanger naar de hoogste functie waarin is vervangen worden betaald. Moet in deze periode overwerk worden verricht, dan ontvangt de betrokkene de overwerkvergoeding berekend naar het loon aan deze hogere functie verbonden.
 - b. Bij waarneming voor een periode langer dan één maand is sprake van een tijdelijke aanstelling en wordt betrokkene vanaf de start van de tijdelijke aanstelling tot deze eindigt beloond op basis van de (hogere) waargenomen functie.

Artikel 11 VAKANTIE

1. De werknemer, die op 1 januari van enig jaar een vol jaar in dienst is, heeft recht op het volgende aantal vakantiedagen, waarvan 20 dagen aangemerkt worden als wettelijke dagen en de overige vakantiedagen als bovenwettelijke dagen:

t/m 45 jaar: 25 dagen

46 t/m 49 jaar: 26 dagen

50 en 51 jaar: 28 dagen

52 en 53 jaar: 29 dagen

54 en 55 jaar: 30 dagen

56 en 57 jaar: 31 dagen

58 en 59 jaar: 32 dagen

60 t/m 66 jaar: 33 dagen

Voor het toekennen van het aantal vakantiedagen is de leeftijd op 1 januari bepalend.

2. Werknemers die op 1 januari van enig jaar nog geen vol jaar in dienst zijn, hebben pro rata recht op het in lid 1 van dit artikel genoemde aantal dagen.
3. De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd waarin hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft. In de gevallen genoemd in artikel 7:635 BW (geen arbeid, toch vakantie) bouwt de werknemer wel vakantie op, bijvoorbeeld als de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht door ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling of wegens het naleven van een wettelijke verplichting.
4. De in lid 1 en 2 van dit artikel bedoelde vakantiedagen zullen in overleg met de werkgever worden genoten. De werknemer dient de hem toekomende vakantiedagen zo mogelijk op te nemen vóór 1 maart van het daaropvolgende jaar. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen jaarlijks in ieder geval zijn wettelijke vakantiedagen op te nemen, die als eerste van het vakantietegoed van de werknemer worden afgeschreven. Daar waar dit door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, zal werkgever dit aan werknemer schriftelijk bevestigen. Werkgever zal ten aanzien van de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-saldi de nodige coulance betrachten en niet overgegaan tot eenzijdig afboeken.
5. Voor het aantal vakantiedagen, dat een werknemer ingevolge lid 1, en 2 van dit artikel toekomt, kunnen maximaal 15 dagen (waarin 3 weekeinden) worden opgenomen in de periode 1 mei - 15 september. De overige vakantiedagen worden in overleg buiten deze periode genomen.
6. Gedurende de vakantiedagen wordt het loon, inclusief alle vaste bestanddelen, doorbetaald.
7. Wanneer door van ziekte of ongeval de werknemer niet in staat is gedurende de voor hem vastgestelde vakantieperiode met vakantie te gaan, geldt het volgende:
 - a. Bij herstel in het lopende kalenderjaar kan hij in overleg met werkgever op een andere tijd, doch gedurende datzelfde jaar, vakantie opnemen.
 - b. In overige gevallen behoudt hij zijn rechten tot na zijn herstel.
8. Niet opgenomen wettelijke vakantie vervalt zes maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd, tenzij de werknemer deze dagen/uren in redelijkheid niet heeft kunnen opnemen. Bovenwettelijke vakantie verjaart 5 jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd.
9. Bij ontslag of in gevallen waarin dit artikel niet voorziet, gelden de wettelijke bepalingen.

Artikel 12 GEORLOOFD VERZUIM MET BEHOUD VAN LOON

Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in artikel 629b BW wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, het loon in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde maxima doorbetaald, mits men zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het betreffende geval bijwoont.

1.
 - a. Van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis met een minimum van 4 dagen bij overlijden en begrafenis van de echtgenoot of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer.
 - b. Gedurende 2 dagen of diensten bij overlijden en begrafenis van één van de ouders of schoonouders.
 - c. Gedurende een dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van echtgenoot, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzoons, -dochters, -zusters en zwagers.
 - d. Gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daarop volgende dag. Verzuim voor huwelijk buiten de arbeidstijd zal als extra vrije dagen worden toegekend.
 - e. Gedurende een dag of dienst bij het huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, broers, zuster, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters.
 - f. Gedurende een dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer.
 - g. Gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote. Na opname van het wettelijk geboorteverlof heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon.
 - h. Gedurende eenmaal het aantal contractuele werkuren per week geboorteverlof, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote.
 - i. Gedurende zes weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode van zes weken, die hij kan opnemen verspreid in een periode van 26 weken, recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
 - j. Gedurende een dag of dienst bij het 25-, 40-, 50-, 60- of 70-jarig huwelijk van ouders of schoonouders.
 - k. Bij bezoek aan een specialist, gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd, tot ten hoogste een halve dag, tenzij naar het oordeel van de werkgever voor dit bezoek een langere tijd nodig is, echter onder voorwaarde dat tijdig van dit bezoek aan de specialist wordt kennisgegeven.
 - l. Bij bezoek aan huisarts en tandarts, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden, tot een maximum van 2½ uur.
 - m. Voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal, behalve in gevallen dat men strafrechtelijk wordt vervolgd, de tijd vrijaf gegeven worden, die voor de uitvoering van de desbetreffende verplichting noodzakelijk is.
 - n. Gedurende twee dagen of diensten, per kalenderjaar, bij verhuizing.
 - o. Na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer ten minste 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand onafgebroken in dienst bij de werkgever is geweest, ten hoogste (al dan niet opeenvolgend) 5 uren.
 - p. Gedurende maximaal een dag of dienst voor het afleggen van een als zodanig door de werkgever aangemerkt vakexamen.
 - q. Gedurende één dag in verband met de viering van de in artikel 4.1 en 4.2 genoemde dienstjubilea.
2. Deze regeling is eveneens van toepassing voor andere officieel geregistreerde samenlevingsvormen dan het huwelijk.

Artikel 13 ORGANISATIEVERLOF

Aan de leden van de bonden kan op schriftelijk verzoek van deze bonden één of meerdere dagen organisatieverlof worden verleend met een maximum van 10 dagen per jaar per organisatie.

Artikel 14 INDIENSTREDING EN ONTSLAG

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd met een proeftijd van 2 maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of minder geldt geen proeftijd.
2. De opzegging zal met inachtneming van de wettelijke bepalingen op het ontslagrecht geschieden.
3. Aan de werknemer zal bij indiensttreding en bij wijziging van deze cao een exemplaar van de cao worden verstrekt.
4. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege en zonder dat opzegging nodig is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 15 REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER

1. De tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer is gebaseerd op de (enkele) reisafstand woning-werk:
 - De werknemer die woont buiten een straal van 5 km van de plaats waar hij gewoonlijk werkt en die niet van een bedrijfsauto of kilometervergoeding gebruik maakt, ontvangt maandelijks een vaste tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer. Voor de toepassing van dit artikel wordt Holwerd geacht op 5 km te liggen.
 - De hoogte van de tegemoetkoming wordt berekend aan de hand van de formule:
enkele reisafstand in km x 2 x 214 dagen per jaar x € 0,19 gedeeld door 12.
Op grond van de huidige fiscale regelgeving is dit een netto vergoeding.
 - De vergoeding is gebaseerd op een fulltime dienstverband en gemaximeerd op een enkele reisafstand woon-werkverkeer van 27 kilometer.
 - De werknemer die doorgaans minder dan 5 dagen per week werkt, ontvangt de tegemoetkoming naar evenredigheid van het aantal werkdagen.
 - Tijdens ziekte wordt de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer gestopt na de eerste volle kalendermaand van ziekte en hervat na de eerste volle kalendermaand van herstel.
2. Als overgangsregeling geldt dat de werknemer die op 30 juni 2013 in dienst was van Wagenborg Passagiersdiensten B.V., zijn op dat moment geldende tegemoetkoming woon-werkverkeer blijft ontvangen.

Artikel 16 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer de volgende uitkering, respectievelijk aanvulling, worden gedaan:
 - 1^e halfjaar: een uitkering van 112% van het maandsalaris
 - 2^e halfjaar: een uitkering van 106% van het maandsalaris
 - 3^e halfjaar: een aanvulling tot 100% van het maandsalaris
 - 4^e halfjaar: een aanvulling tot 90% van het maandsalaris
2. WPD zal zich er tot het uiterste voor inspannen dat medewerkers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt worden, met gebruikmaking van de door sociale partners gecreëerde faciliteit, binnen WPD kunnen worden herplaatst.
3. De werknemer neemt via het Pensioenfonds Vervoer deel aan de WIA-verzekering. De premie voor deze verzekering wordt vastgesteld door het Pensioenfonds Vervoer en komt volledig voor rekening van de werknemer. Werkgever zal de werknemers en de vakorganisaties tijdig over premiewijzigingen informeren.

Artikel 17 ONGEVALLENVERZEKERING

1. De door het bedrijf gesloten ongevallenverzekering geeft 24 uur dekking voor alle dagen van het jaar, inclusief zon-, feest- en vakantiedagen, ook bij verblijf in het buitenland. De verzekering omvat:
 - a. bij overlijden een eenmalige uitkering aan de nabestaanden (erfgenamen) van 2x het jaarsalaris van de betrokkenen.
 - b. bij blijvende algehele invaliditeit een eenmalige uitkering aan de werknemer zelf van 4x het jaarsalaris. Bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit wordt een evenredig gedeelte van 4x jaarsalaris uitgekeerd.
2. De premie wordt door Wagenborg betaald (maar de uitkering geschiedt direct aan de betrokkene of zijn nagelaten betrekkingen).

Artikel 18 KOOPDAGENREGELING

De werknemer van 50 jaar of ouder kan op zijn verzoek maximaal 2 verlofdagen per kwartaal kopen. De werknemer van 55 jaar of ouder kan op zijn verzoek maximaal 3 verlofdagen per kwartaal kopen. Per gekochte dag wordt het maandsalaris met 4,6% verminderd.

De deelnemer aan de tijdelijke RVU-regeling (Bijlage 5 Protocolafspraken 2022-2023) kan vanaf het moment van deelname geen gebruik maken van de kooldagenregeling als bedoeld in dit artikel.

Artikel 19 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
2. Deze (bruto) uitkering is gelijk aan het bedrag van 2 (twee) basismaandsalarissen. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. De langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongetrouwd samenleefde;
 - b. Bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. Bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
5. Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 20 DUUR VAN DE OVEREENKOMST

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 en eindigt van rechtswege, dus zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.
2. Ingeval zich buitengewone veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, zijn zowel partij ter ene zijde als partij ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen, die met deze veranderingen in direct verband staand, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
3. Indien binnen één 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 maakt, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van één maand op te zeggen.

Artikel 21 PENSIOENEN

De werknemer is deelnemer bij de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg (BPF). De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer de statuten en reglementen van het BPF ontvangt. De door het bestuur van het pensioenfonds aangegeven premieverdeling wordt bij WPD gevolgd.

Artikel 22 ONBETAALD VERLOF

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar, mits:

- a. de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al dan niet te honoreren;
- b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van werknemer zijn;
- c. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;

Artikel 23 PREMIE WERKHERVATTINGSKAS

Van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas komt de helft van de premiecomponent dat betrekking heeft op de WGA-lasten voor rekening van de werknemer.

Artikel 24 VAKBONDSCONTRIBUTIE

WPD zal, indien de werknemer daartoe de wens kenbaar maakt, de door hem betaalde vakbondscontributie fiscaal gunstig verrekenen via de Werkkostenregeling. Bonden zullen daartoe aan hun leden een verklaring m.b.t. de betaalde contributie doen toekomen. De werknemer dient deze verklaring voor 1 november aan de werkgever ter beschikking te stellen.

Artikel 25 WERFBEURTEN

Bij een werfbeurt worden de reizen vanaf standplaats naar de werf (v.v.) betaald (tegen 100%). De vergoeding per dag die Amelanders ontvangen tijdens een werfbeurt (€ 10,-), wordt ook aan de medewerkers uit Lauwersoog toegekend, mits zij op de werf blijven. De werf toeslag geldt alleen voor werknemers die overnachten tijdens de werfbeurt.

Artikel 26 STAND-BY PARKEERWACHTERS

Parkeerwachters kunnen ook buiten dienstregeling-tijden worden opgeroepen. Voor deze stand-by uren wordt een bruto vergoeding van 15% van het uurloon toegekend. Bij een daadwerkelijke oproep worden de gewerkte uren vergoed en vervalt de stand-by vergoeding.

Aldus overeengekomen op 14 september 2022 te Holwerd,

Wagenborg Passagiersdiensten B.V.

G. van Langen
(directeur)

FNV Vervoer

L.K. Kressin
(bestuurder)

CNV Vakmensen

H.J. Kampherbeek
(bestuurder)

Bijlage 1 SALARISSCHALEN PER 1 JULI 2022

	stap	96%	100%	101%	103%	104%
Schaal 1 (30-50)	0,0	2540	2640	2664	2718	2743
	1,0	2560	2660	2686	2739	2765
	2,0	2592	2694	2722	2775	2798
	3,0	2634	2738	2765	2814	2842
	4,0	2661	2771	2797	2850	2876
Schaal 2 (50-70) Verkeersleider Matroos	0,0	2644	2754	2780	2830	2859
	1,0	2712	2795	2849	2900	2932
	2,0	2727	2834	2862	2916	2942
	3,0	2766	2876	2901	2957	2983
	4,0	2805	2919	2945	3002	3034
	5,0	2848	2961	2989	3046	3073
	6,0	2885	3002	3034	3092	3120
Schaal 3 (70-90) Kaartverkoper/ Controleur Holwerd Chef verkeersleiding	0,0	2751	2859			
	1,0	2801	2914			
	2,0	2852	2964			
	3,0	2903	3022			
	4,0	2956	3073			
	5,0	3009	3129			
Schaal 4 (90-110) (Schipper watertaxi)	0,0	2876	2989			
	1,0	2928	3044			
	2,0	2979	3101			
	3,0	3034	3151			
	4,0	3083	3205			
	5,0	3137	3265			
	6,0	3188	3318			
Schaal 5 (110-130) Chef Holwerd Stuurman (Schipper Sneldienst)	0,0	3037	3156	3186		
	1,0	3095	3215	3247		
	2,0	3149	3278	3307		
	3,0	3208	3340	3370		
	4,0	3270	3397	3430		
	5,0	3327	3460	3491		
	6,0	3381	3516	3553		
Schaal 6 (130-150) Werktuigkundige	0,0	3250	3380	3412		
	1,0	3327	3460	3491		
	2,0	3443	3580	3615		
	3,0	3472	3612	3650		
	4,0	3549	3692	3724		
	5,0	3624	3764	3805		
	6,0	3697	3844	3885		
	7,0	3767	3920	3964		
Schaal 7 (150-170) Kapitein	0,0	3502	3647	3678		
	1,0	3578	3721	3756		
	2,0	3655	3802	3839		
	3,0	3725	3881	3914		
	4,0	3807	3961	3998		
	5,0	3882	4034	4076		
	6,0	3958	4114	4157		
	7,0	4026	4194	4235		
8,0	4105	4271	4314			

Bijlage 2 MINIMUM DIPLOMA-EISEN

Functie	Vakdiploma's	Aanvullende diploma's
Kapitein	Groot Vaarbewijs 2 (GV2) Schipper/Machinist Beperkt Werkgebied (SMBW) Module Zoute Veren Nautisch (MZVN) Module Zoute Veren Nautisch Management Level (MZVNML)	Marifooncertificaat Radar Navigator OL Basic Training (BTSTCW) Advanced Fire Fighting (AFFSTCW)
Werktuigkundige	MA (WTK-A GHV) of vergelijkbaar óf MTS – werktuigbouw, alsmede de Module Zoute Veren Technisch	Basic Training (BTSTCW) Advanced Fire Fighting (AFFSTCW) EHBO-opleiding
Stuurman	Groot Vaarbewijs 2 (GV2) Schipper/Machinist Beperkt Werkgebied (SMBW) Module Zoute Veren Nautisch (MZVN)	Marifooncertificaat Radar Navigator OL Basic Training (BTSTCW) Advanced Fire Fighting (AFFSTCW) EHBO-opleiding
Matroos	Geen	Basic Training (BTSTCW) Advanced Fire Fighting (AFFSTCW) EHBO-opleiding
Chef Holwerd	Geen	EHBO-opleiding
Kaartverkoper/controleur	Geen	EHBO-opleiding
Chef verkeersleider en verkeersleider	Geen	EHBO-opleiding
Schipper Sneldienst	Groot Vaarbewijs 2 (GV2)	Radar Navigator OL Marcom B EHBO-opleiding

Bijlage 3 BEGELEIDINGS- EN BEROEPSCOMMISSIE FUNCTIEWAARDERING

1. Bij WPD is een Begeleidings- en beroepscommissie functiewaardering ingesteld. De commissie ziet toe op de uitvoering van functiewaardering en op de naleving van de beroepsprocedure functiewaardering. De commissie bestaat uit 3 leden: het Hoofd Personeel en Organisatie van de Wagenborg Groep en twee OR- of vakbondsleden, waarvan bij voorkeur één van de dienst Ameland-Holwerd en één van de dienst Lauwersoog-Schiermonnikoog.
2. Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functiebeschrijving respectievelijk tegen de indeling van zijn functie in de desbetreffende functiegroep, legt hij binnen 1 maand na bekendmaking daarvan zijn bezwaar schriftelijk voor aan zijn eigen of naast hogere leidinggevende. Deze bespreekt het bezwaar met betrokkene en doet binnen 1 maand schriftelijk verslag van zijn conclusies en eventuele te nemen vervolgacties. De afdeling Personeel en Organisatie van de Wagenborg Groep begeleidt het proces en licht tevens de Begeleidings- en beroepscommissie functiewaardering in.
3. Als de werknemer zijn bezwaar handhaaft, kan hij binnen 2 maanden na de bekendmaking van de functieindeling schriftelijk in beroep gaan bij de Begeleidings- en beroepscommissie functiewaardering. Als deze commissie het beroep ontvankelijk verklaart, wordt het beroep in behandeling genomen. Daarbij kan een deskundige van werkgeversvereniging AWWN worden ingeschakeld. De Begeleidings- en beroepscommissie functiewaardering beoordeelt de informatie, de gevolgde procedure en adviseert de werkgever. De werkgever beslist over het bezwaar, gehoord hebbende de betrokkene en zijn leidinggevende(n).
4. Als de werknemer het oneens is met de uitkomst van de interne beroepsprocedure als hiervoor bedoeld, kan hij zijn beroep binnen 1 maand voorleggen aan de bestuurder van zijn vakorganisatie, partij bij deze cao. Op basis van het ingediende beroep is de deskundige van de vakorganisatie bevoegd, in samenwerking met een deskundige van AWWN, een onderzoek ter plaatse in te stellen. Als tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn en van kracht zijn vanaf het moment dat de klacht is ingediend. Als deze deskundigen niet tot overeenstemming komen, zal werkgever, de deskundigen gehoord hebbende, een beslissing nemen.

Bijlage 4 OPLEIDINGEN

Doel

Het eenduidig opvolgen van opleidingsbehoeften en het stimuleren van personeel om opleidingen te volgen. De werknemer is verplicht de door de werkgever noodzakelijk geachte en bekostigde bijscholingscursussen te volgen.

Toepassingsgebied

Deze procedure dient toegepast te worden door de directie en is van toepassing voor alle werknemers.

Definities

Opleiding, cursus: Korte opleiding. Scholing over specifiek onderwerp. Meestal in de avonduren. Periode kan uiteenlopen van 1 dag tot 1 jaar.

Training: Praktische opleiding over specifiek onderwerp. Meestal in het bedrijf te volgen. Meestal van korte tot zeer korte duur.

Procedure

Per jaar wordt door de directie aan de hand van wetgeving en mede aan de hand van resultaten van functioneringsgesprekken bepaald wie er wanneer welke opleidingen, cursussen en/of trainingen wil/moet volgen. Deze gegevens worden vastgelegd in een opleidingsplanning, nadat is vastgesteld wanneer en bij welke instelling deze opleidingen kunnen plaatsvinden.

De directie brengt de betreffende werknemers op de hoogte van de voor hem/haar geplande opleiding/ training/ cursus. Er wordt, indien van toepassing, een studieovereenkomst opgemaakt die door de betreffende werknemer en de directie ondertekend wordt. Opgave voor een opleiding/training/cursus geschiedt door het bedrijf.

In de studieovereenkomst wordt bepaald welke voorwaarden van toepassing zijn omtrent o.a. de duur van de studie en de financiën.

Met betrekking tot financiën gelden bij verplichte opleiding/training/cursus (in relatie tot de te verrichten werkzaamheden) de volgende uitgangspunten:

- reistijd van huis naar cursusinstituut en terug wordt als werktijd vergoed (tegen 100%);
- cursuskosten, boeken, etc. worden volledig vergoed;
- de werkelijke cursustijd wordt vergoed;
- cursustijd buiten het rooster wordt vergoed tegen 100%;
- reiskosten worden vergoed tegen de maximale fiscale vergoeding per km (momenteel € 0,19);

Een kopie van de resultaten van de opleiding (diploma/certificaat) wordt na afloop bij de directie ingeleverd. Op de planning wordt aangetekend dat de opleiding voltooid is. Bovendien wordt in een databank opgenomen dat de betreffende werknemer in het bezit is van het certificaat en wordt de kopie opgeborgen in zijn/haar persoonsarchief.

Wanneer een werknemer op eigen initiatief aangeeft een bepaalde opleiding te willen volgen, wordt door de directie bepaald of deze opleiding nut heeft voor het bedrijf. In een dergelijk geval worden schoolgeld, studieboeken, stencils, examengeld en reiskosten tegen overlegging van de betreffende facturen/betalingsbewijzen vergoed. De werknemer ontvangt een studieovereenkomst of brief waarin de afspraken bevestigd worden. De werknemer hoeft de kosten niet zelf voor te schieten. Na goedkeuring wordt de opleiding in de planning bijgeschreven. Indien de werknemer een diploma/certificaat niet haalt om redenen die hem zijn aan te rekenen, dan zal een terugbetalingsregeling worden getroffen.

Indien een aanvraag niet wordt goedgekeurd, wordt dit met de reden aan de werknemer medegedeeld. Opgave geschiedt door de werknemer zelf.

Bijlage 5 PROTOCOLAFSPRAKEN 2022-2023

1. *Tijdelijke RVU-regeling*

In het Nationale Pensioenakkoord van 2019 zijn, naast afspraken over pensioen, ook afspraken gemaakt over onder andere een tijdelijk vervroegde uittredingsregeling (RVU) vanaf 3 jaar voorafgaand aan de AOW-datum voor bepaalde functies. Deze maatregel is bedoeld voor werknemers die 'overvallen' zijn door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken.

WPD is bereid van deze tijdelijke (fiscale) maatregel gebruik te maken en in haar DI-beleid op te nemen, conform de regeling "Tijdelijke RVU Regeling Wagenborg". Daarbij gelden onder andere de volgende voorwaarden:

- Het gaat om een tijdelijke RVU-regeling met als beoogde invoeringsdatum 1 juli 2021 en van rechtswege eindigend op 31 december 2025.
- Uitsluitend werknemers die direct voorafgaand aan de deelnamedatum 10 jaar of langer bij WPD werkzaam zijn geweest én die tijdens de looptijd van de tijdelijke RVU-regeling aan de voorwaarden voldoen, kunnen aan deze tijdelijke RVU-regeling deelnemen.

2. *Werkdruk*

Om de werkdruk te verminderen, worden op Ameland geen 5^{de} afvaarten meer ingeroosterd en wordt op Schier extra (tijdelijk) personeel ingezet.