



Collectieve arbeidsovereenkomst

voor de werknemers in dienst van Wagenborg Passagiersdiensten te Nes

Looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026



Copyright

© 2026 Cao-partijen en AWWN

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



INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Werkings sfeer	6
Artikel 2	Diensttijd	6
Artikel 3	Lonen, indexeringsclausule en jeugdschalen	6
Artikel 4	Uitkering bij jubilea	7
Artikel 5	Diplomatoeslag	7
Artikel 6	Dienst op onaangename tijdstippen, zon- en feestdagen	7
Artikel 7	Overwerk	8
Artikel 8	Extra reizen	8
Artikel 9	Vakantietoeslag	9
Artikel 10	Promotielijn, beloning hogere rang	9
Artikel 11	Vakantie	10
Artikel 12	Geoorloofd verzuim met behoud van loon	11
Artikel 13	Organisatieverlof	11
Artikel 14	Indiensttreding en ontslag	12
Artikel 15	Reiskosten woon-werkverkeer	12
Artikel 16	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	12
Artikel 17	Ongevallenverzekering	13
Artikel 18	Koopdagenregeling	13
Artikel 19	80/90/100-regeling	13
Artikel 20	Uitkering bij overlijden	13
Artikel 21	Duur van de overeenkomst	14
Artikel 22	Pensioenen	14
Artikel 23	Onbetaald verlof	14
Artikel 24	Premie Werkhervattingskas	14
Artikel 25	Vakbondscontributie	14
Artikel 26	AWVN-werkgeversbijdrageregeling	15
Artikel 27	Werkbeurten	15
Artikel 28	Stand-by regeling parkeerwachters	15
Bijlage 1	Salarisschalen per 1 januari 2026	16
Bijlage 2	(Minimum) diploma-eisen	17
Bijlage 3	Begeleidings- en beroepscommissie functiewaardering	18
Bijlage 4	Opleidingen	19
Bijlage 5	Protocolafspraken 2026	20



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 te Utrecht,
CNV te Utrecht,

partijen ter andere zijde

verklaren hierbij met elkaar te zijn overeengekomen:





Artikel 1 WERKINGSFEER

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 07.00 en 18.00 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 2026 worden de salarissen, met inbegrip van de cao loonindexen in dat kalenderjaar, verhoogd met minimaal 3,9%. Daartoe worden de cao loonindexen per 1 januari 2026, ter hoogte van 1,85%, en per 1 juli 2026 opgeteld en indien nodig per 1 juli 2026 aangevuld tot 3,9%. Mocht in 2026 het totaal van de loonindexen meer dan 3,9% bedragen, zal het meerdere worden toegekend.
4. **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 arbeidsparticipatie 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 EU Kwalificatiecertificaat Binnenvaart 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 07.00 uur op de dagen maandag t/m vrijdag: 50% van het individuele uurloon;
 - c. Voor dienst op zaterdag tussen 07.00 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 tussen zaterdag 18.00 en maandag 07.00 uur: 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 07.00 uur, tenzij volgens dienstrooster de normale dienst op maandag eerder begint of op zaterdag later eindigt;
 - e. Voor dienst op feestdagen tussen 18.00 uur op de dag voorafgaande aan een feestdag en 07.00 uur op de dag volgende op die feestdag: 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 diensttoeslag betaald van 30% van het geldend uurloon. Deze regeling is van toepassing op de kaartverkoop/controlle 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 wegens 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. 07.00 en 22.00 uur op de dagen maandag t/m vrijdag:
1/156 van het individuele maandloon, verhoogd met 25%
 - b. 22.00 en 07.00 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 07.00 uur en tussen 18.00 uur op de dag voorafgaande aan een feestdag en 07.00 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, kan met instemming van de werknemer worden 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 heeft recht op vakantietoeslag. Deze toeslag bedraagt 8% van het jaarloon. Onder jaarloon wordt verstaan 12 maal het vaste maandloon (inclusief de eventuele diplomatoeslag). Opbouw van de vakantietoeslag vindt plaats van september tot en met augustus.
- 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 vakantiesaldi de nodige courtoisie 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 GEOORLOofd VERZUIM MET BEHOUD VAN LOON

Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in artikel 7:629b 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. Vindt het huwelijk plaats op een roostervrije dag, dan worden de twee eerstvolgende diensten/werkdagen als vrije dagen 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 partner. Na de bevalling heeft werknemer recht op wettelijk geboorteverlof. Na opname van het wettelijk geboorteverlof kan werknemer gebruik maken van aanvullend geboorteverlof volgens de wettelijke kaders.
 - h. 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.
 - i. Gedurende een dag of dienst bij het 25-, 40-, 50-, 60- of 70-jarig huwelijk van ouders of schoonouders.
 - j. Bij bezoek aan een specialist, gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd, tot een maximum van een 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.
 - k. Bij bezoek aan huisarts en tandarts, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden, tot een maximum van 2½ uur.
 - l. 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.
 - m. Gedurende twee dagen of diensten, per kalenderjaar, bij verhuizing.
 - n. 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.
 - o. Gedurende maximaal een dag of dienst voor het afleggen van een als zodanig door de werkgever aangemerkt vakexamen.
 - p. 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 vakorganisaties kan op schriftelijk verzoek van deze vakorganisaties één of meerdere dagen organisatieverlof worden verleend met een maximum van 10 dagen per jaar.



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 € 0,23 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 50 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:

1e halfjaar:	een uitkering van 112% van het maandsalaris
2e halfjaar:	een uitkering van 106% van het maandsalaris
3e halfjaar:	een aanvulling tot 100% van het maandsalaris
4e 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 80/90/100-regeling (artikel 19) kan vanaf het moment van deelname geen gebruik maken van de koopdagenregeling als bedoeld in dit artikel.

Artikel 19 80/90/100-REGELING

1. Er wordt een 80/90/100-regeling ingevoerd, met beoogde ingangsdatum 1 april 2026, waarbij vanaf 2 jaar voor de AOW-leeftijd 80% kan worden gewerkt, tegen 90% van het loon en 100% pensioenopbouw.
2. Deelname aan de regeling staat open voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, die - op het moment dat zij gebruik willen maken van de regeling - minimaal 10 jaar in dienst zijn bij werkgever.
3. De gestelde (rand)voorwaarden worden verder uitgewerkt in een interne regeling.

Artikel 20 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 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 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 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 ongehuwd 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 geven 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 21 DUUR VAN DE OVEREENKOMST

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 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 staan, 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 22 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 23 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 24 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 25 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 26 AWWN-WERKGEVERSBIJDRAGEREGELING

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

Artikel 27 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 (€ 20,-), wordt ook aan de medewerkers uit Lauwersoog toegekend, mits zij op de werf blijven. De werftoeslag geldt alleen voor werknemers die overnachten tijdens de werfbeurt.

Artikel 28 STAND-BY PARKEERWACHERS

Parkeerwachters kunnen ook buiten dienstregelingtijden 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 26 januari 2026 te Holwerd,

Wagenborg Passagiersdiensten B.V.
Wagenborg Parkeerterreinen B.V.
Wagenborg Sneldienst B.V.

FNV

CNV



Bijlage 1 SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2026

Schaal per	Stap	01-01-2026		Maandlonen		
		96%	100%	101%	103%	104%
Schaal 1 (30-50)	0	3152	3276	3306	3372	3403
	1	3177	3301	3334	3399	3432
	2	3216	3343	3378	3443	3472
	3	3270	3398	3432	3492	3529
	4	3302	3438	3471	3537	3568
Schaal 2 (50-70) Matroos Parkeerwacht	0	3282	3417	3451	3511	3548
	1	3365	3467	3536	3600	3639
	2	3384	3518	3552	3618	3650
	3	3433	3568	3601	3668	3701
	4	3482	3622	3655	3726	3764
	5	3535	3675	3709	3780	3814
Schaal 3 (70-90) Operationeel medewerker Havenkantoor	0	3413	3548			
	1	3477	3616			
	2	3539	3679			
	3	3603	3750			
	4	3667	3814			
	5	3734	3884			
Schaal 4 (90-110) Chef Parkeerterrein	0	3568	3709			
	1	3633	3778			
	2	3697	3848			
	3	3764	3908			
	4	3825	3977			
	5	3892	4050			
	6	3955	4116			
Schaal 5 (110-130) Stuurman	0	3769	3917	3953		
	1	3841	3989	4029		
	2	3906	4068	4103		
	3	3980	4144	4181		
	4	4056	4216	4255		
	5	4129	4293	4331		
	6	4194	4363	4407		
Schaal 6 (130-150) Werktuigkundige Schipper Sneldienst	0	4033	4193	4234		
	1	4129	4293	4331		
	2	4272	4440	4486		
	3	4309	4482	4528		
	4	4401	4581	4621		
	5	4496	4669	4720		
	6	4587	4768	4820		
	7	4672	4863	4918		
Schaal 7 (150-170) Kapitein	0	4345	4525	4563		
	1	4438	4616	4660		
	2	4535	4717	4763		
	3	4622	4814	4856		
	4	4722	4914	4960		
	5	4817	5004	5055		
	6	4911	5105	5156		
	7	4995	5204	5253		
	8	5091	5298	5353		



Bijlage 2 MINIMUM DIPLOMA-EISEN

Functie	Vakdiploma's	Aanvullende diploma's
Kapitein	Groot Vaarbewijs Marcom A of B Radarcertificaat binnenvaart Module Zoute Veren Nautisch (MZVN) Module Zoute Veren Management (MZVM)	Basisveiligheid certificaat Binnenvaartkeuring*
Werktuigkundige	Diploma SWK A, B of C óf Diploma MMO of HMO óf MTS – werktuigbouw niveau 4 of gelijkwaardig, aangevuld met de Module Zoute Veren Technisch	Basisveiligheid certificaat EHBO Binnenvaartkeuring*
Stuurman	Groot Vaarbewijs Marcom A of B Radarcertificaat binnenvaart Module Zoute Veren Nautisch (MZVN)	EHBO Binnenvaartkeuring* T-rijbewijs
Matroos	Dienstboekje met stempel matroos	Basis veiligheid certificaat EHBO Binnenvaartkeuring* T-rijbewijs Heftruck
Operationeel medewerker Havenkantoor	Geen	EHBO T-rijbewijs
Schipper Sneldienst	Groot Vaarbewijs Marcom A of B Radarcertificaat binnenvaart Module Zoute Veren Nautisch (MZVN)	Basisveiligheid certificaat EHBO Binnenvaartkeuring*
Deksman	Dienstboekje met stempel deksman	Basisveiligheid deksman EHBO Binnenvaartkeuring* T-rijbewijs Heftruck

* binnenvaartkeuring moet elke 13 jaar vernieuwd worden en wanneer de houder 60, 65 en 70 jaar wordt.



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 functie-indeling 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 leidinggevend en HR 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 leidinggevend en HR aan de hand van wetgeving en mede aan de hand van resultaten van functioneringsgesprekken in kaart gebracht 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.

HR 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 in samenspraak met 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 standplaats 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;

Een kopie van de resultaten van de opleiding (diploma/certificaat) wordt na afloop bij HR ingeleverd. Op de planning wordt aangetekend dat de opleiding voltooid is en het certificaat wordt opgeslagen in het personeelsdossier van betreffende medewerker.

Wanneer een werknemer op eigen initiatief aangeeft een bepaalde opleiding te willen volgen, wordt door de leidinggevende in samenspraak met HR 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 in samenspraak tussen werknemer en WPD.



Bijlage 5 **PROCOLAFSPRAKEN 2026**

1. **Rouwverwerking**

Indien een werknemer behoefte heeft aan aanvullende ondersteuning bij rouwverwerking zal op initiatief van de werknemer, door middel van een gesprek met leidinggevende en HR, een passende oplossing worden gezocht.

2. **Saldo TvT-uren**

Er is afgesproken actief te sturen op TvT afbouw. Partijen zijn het eens dat 150 TvT uren een acceptabele ondergrens is. Met werknemers die per 1 januari 2024 boven deze grens zitten, zal het gesprek worden aangegaan, zowel over het nieuw op te bouwen saldo als het afbouwen van het bestaande saldo. Dit betekent dat werknemer en leidinggevende een plan opstellen om zo spoedig mogelijk onder de grens van 150 uren uit te komen. Mogelijkheden zijn om TvT-uren extra op te nemen of om deze uit te betalen. Opname van (extra) TvT-uren zal zo veel mogelijk worden ingeroosterd. Om opname van het saldo ook mogelijk te maken, zal het personeelbestand worden uitgebreid daar waar dat mogelijk is.

3. **Werkgroep roostering**

Er wordt een werkgroep roostering gestart. De uitkomsten van deze werkgroep worden met de vakorganisaties besproken. Doel van de werkgroep is om de flexibiliteit te vergroten en de werkdruk te verlagen. De werkgroep dient zorgvuldig te kijken naar de uitkomsten en hoe tot een evenwichtige keuze te komen. Eventuele arbeidsvoorwaardelijke consequenties zullen met de vakorganisaties besproken worden.

4. **Varende dienst L-S**

Voor de varende dienst L-S geldt dat als medewerker 72 uur van te voren geen bericht heeft ontvangen dat zijn dienst verlengd wordt vanwege (een) extra afvaart(en), hij niet gehouden is te moeten werken, tenzij er sprake is van een calamiteit. Dit geldt specifiek voor de varende dienst L-S, in de huidige roostersystematiek:

- Bij extra afvaarten in de middag de ochtendploeg de dienst later eindigt om de extra afvaarten te varen.
- Bij extra afvaarten in de ochtend: de middagploeg de dienst eerder aanvangt om de extra afvaarten te varen.

Een calamiteit is: "een onverwachte gebeurtenis waarbij de veiligheid van passagiers of bemanning direct in gevaar komt of die de normale bedrijfsvoering sterk beïnvloed. In enkele gevallen is onmiddellijke besluitvorming en inzet van noodprocedures vereist".

Hierbij valt o.a. te denken aan technische storingen die een veilige bediening van het schip beïnvloeden, brand aan boord, aanvaringen, medische noodsituaties, man-overboord situaties of extreme weersomstandigheden of evacuatie scenario's.

5. **Herijken van percentages in de salarisschalen per 1-1-2027**

Vanwege oude afspraken en indexeringen zijn er kleine afwijkingen ontstaan ten opzichte van de 100% schaal (dit zien we in de praktijk bij de 96% schaal en de 103% schaal). Per 1-1-2027 wordt dit rechtgetrokken zodat de daadwerkelijke percentages gehanteerd worden.



