



## **Collectieve Arbeidsovereenkomst**

**voor het personeel van de**

**Koninklijke N.V. Texels Eigen Stoomboot Onderneming**

Geldend van 1 januari 2022 tot 1 januari 2024



<b>Inhoud</b>	<b>pagina</b>
ARTIKEL 1	WERKINGSSFEER.....5
ARTIKEL 2	BEGRIPSBEPALINGEN.....5
ARTIKEL 3	WERK- EN RUSTTIJDEN.....6
ARTIKEL 4	AANSTELLING EN ONTSLAG .....7
ARTIKEL 5	SAMENSTELLING VAARPLOEGEN.....7
ARTIKEL 6	LONEN.....8
ARTIKEL 7	JEUGDLONEN .....8
ARTIKEL 8	PERIODIEKE VERHOGINGEN .....8
ARTIKEL 9	TOESLAGEN ONREGELMATIGE DIENSTEN EN FEESTDAGEN .....9
ARTIKEL 10	OVERWERK .....9
ARTIKEL 11	VERSCHOVEN DIENSTEN .....10
ARTIKEL 12	DERDE ZATERDAGEN / ZONDAGEN .....11
ARTIKEL 13	VAKANTIETOESLAG.....11
ARTIKEL 14	VAKANTIE .....12
ARTIKEL 15	ARBEID EN ZORG .....13
ARTIKEL 16	BIJZONDER VERLOF .....13
ARTIKEL 17	ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....14
ARTIKEL 18	JAARGRATIFICATIE .....14
ARTIKEL 19	WAARNEMING HOGERE FUNCTIE .....15
ARTIKEL 20	STUDIEKOSTENREGELING .....15
ARTIKEL 21	VERHUIZING OP VERZOEK VAN DE WERKGEVER .....16
ARTIKEL 22	BIJZONDERE UITKERINGEN .....16
ARTIKEL 23	BIJZONDERE VERGOEDINGEN.....17
ARTIKEL 24	STANDBY VERGOEDINGEN .....18
ARTIKEL 25	OVERGANGSTOELAGE BIJ WEGVALLEN OF VERMINDEREN TOESLAGEN ONREGELMATIGE DIENSTEN .....18

<b>ARTIKEL 26</b>	<b>DIENSTKLEDINGREGELING .....</b>	<b>19</b>
<b>ARTIKEL 27</b>	<b>GENERATIEPACT.....</b>	<b>19</b>
<b>ARTIKEL 28</b>	<b>PENSIOENREGELING .....</b>	<b>19</b>
<b>ARTIKEL 29</b>	<b>ORGANISATIEFACILITEITEN .....</b>	<b>20</b>
<b>ARTIKEL 30</b>	<b>INTENTIEVERKLARING .....</b>	<b>20</b>
<b>ARTIKEL 31</b>	<b>GESCHILLEN .....</b>	<b>21</b>
<b>ARTIKEL 32</b>	<b>DUUR VAN DE OVEREENKOMST.....</b>	<b>21</b>
<b>BIJLAGE I</b>	<b>FUNCTIEGROEPEN.....</b>	<b>22</b>
<b>BIJLAGE II</b>	<b>LOONSCHALEN.....</b>	<b>23</b>
<b>BIJLAGE III</b>	<b>GROEPSGRENZEN .....</b>	<b>24</b>
<b>BIJLAGE IV</b>	<b>OVERZICHT WERK- EN RUSTTIJDEN.....</b>	<b>25</b>
<b>BIJLAGE V</b>	<b>REGLEMENT GENERATIEPACT .....</b>	<b>27</b>
<b>BIJLAGE VI</b>	<b>PROTOCOLAFSPRAKEN.....</b>	<b>29</b>

## Collectieve arbeidsovereenkomst

Voor het personeel van de Koninklijke N.V. Texels Eigen Stoomboot Onderneming.

Ondergetekenden:

1. **Koninklijke N.V. Texels Eigen Stoomboot Onderneming**, gevestigd te Texel  
(hierna ook te noemen TESO en/of werkgever)  
als partij aan werkgeverszijde
2. **FNV**, gevestigd te Utrecht  
**CNV Vakmensen**, gevestigd te Utrecht  
elk als partij aan werknemerszijde:

verklaren hierbij met elkaar te zijn overeengekomen:

### Artikel 1 Werkings sfeer

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de werknemers in dienst van TESO, die werkzaam c.q. aangesteld zijn in een van de in Bijlage I genoemde functies.

### Artikel 2 Begripsbepalingen

- a. Werknemer  
Onder werknemer (hierna ook te noemen personeel) wordt verstaan degene die een geldige arbeidsovereenkomst met TESO afgesloten heeft voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- b. Functie  
De functies zijn beschreven en gewogen volgens de ORBA-methode.
- c. Dag  
Onder een dag wordt verstaan de aaneengesloten periode van 24 uur, gelegen tussen 02.00 uur 's morgens op een kalenderdag en 02.00 uur 's morgens op de volgende kalenderdag.
- d. Overwerk  
Onder overwerk dient te worden verstaan alle arbeid uitgaande boven de geldende roostertijd.
- e. Culturele reizen  
Onder culturele reizen worden verstaan de afvaarten die in overleg met de Ondernemingsraad op vooraf vastgestelde data gemaakt worden ten behoeve van het bezoeken van culturele evenementen in Den Helder dan wel het kunnen organiseren van culturele evenementen op Texel.
- f. Extra dag  
Een extra dag is een vierde, vijfde of zesde werkdag in een drie, vier of vijfdaagse werkweek.
- g. Erkende (christelijke) feestdagen  
Onder erkende (christelijke) feestdagen worden verstaan:  
nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, de beide kerstdagen alsmede Koningsdag.
- h. Nationale Feestdagen  
Nationale Feestdagen zijn die dagen welke als zodanig door de overheid worden aangewezen.

- i. Bevrijdingsdag  
Vijf mei geldt als een compensatiedag. Dit houdt in dat degenen waar de dienst dit toestaat, als vijf mei op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag valt, op deze dag vrij van dienst zijn met behoud van loon en dat degenen die op deze dag werken een compensatie-dag toegekend krijgen door het bijschrijven van acht uur verlofuren.
- j. Standplaats  
De standplaats is de plaats waar als regel het werk aanvangt. De standplaats die bij een functie behoort, staat op Bijlage I vermeld en geldt voor alle functionarissen, tenzij schriftelijk individueel anders is overeengekomen.
- k. Roostercyclus  
Een roostercyclus is een periode van een aantal opeenvolgende weken, waarbij de gemiddelde arbeidstijd over de totale periode bezien, overeenstemt met de gemiddelde arbeidstijd.  
De roostercycli, zoals deze per bedrijfsonderdeel gelden, behoeven de goedkeuring van de Ondernemingsraad.
- l. Roostervrije dagen  
Een roostervrije dag is een dag waarop men geroosterd vrij is, en die uitsluitend voor de berekening van het loon voor de sociale verzekeringswetten als een werkdag wordt beschouwd, e.e.a. conform de Wet financiering sociale verzekeringen.

### **Artikel 3**

#### **Werk- en rusttijden**

- a. Diensttijd
  - 1. De werknemer verricht zijn arbeid volgens één van de bij TESO geldende roosters voor dagdienst of tweeploegendienst. De normale werktijd per dag is hierbij circa 8 uur.
  - 2. Het aantal uren per week bedraagt per roostercyclus gemiddeld 36 uur.
  - 3. In overleg met de Ondernemingsraad kunnen roosters op basis van diensten van 9 uur worden vastgesteld. Van overwerk is sprake indien de volgens rooster te werken tijd wordt overschreden.
- b. Werk- en rusttijden
  - 1. De werk- en rusttijden die voor de roosters gelden, worden in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.
  - 2. Plaats en aanvang dienst.  
De diensttijd voor de functies met als standplaats Texel begint op 't Horntje en de diensttijd voor de functies met als standplaats Den Helder op het Havenplein te Den Helder.
- c. Vrije dagen
  - 1. Ten minste eenmaal per drie weken zal een vrije zaterdag en zondag worden genoten.
  - 2. Geroosterde vrije dagen dienen aaneensluitend te worden verleend.
  - 3. De roostervrije dagen (artikel 2 lid k) dienen zoveel mogelijk bij de andere vrije dagen aan te sluiten.
- d. Aan het personeelslid, dat op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag arbeid verricht, wordt een vervangende dag toegekend.  
Dit zelfde geldt als een roostervrije dag (artikel 2 lid k) samenvalt met een feestdag.  
Het tijdstip waarop deze vervangende dag zal worden genoten, zal door de werkgever, na overleg met het personeelslid, worden vastgesteld (zie ook artikel 11.a.2).
- e. De roostervrije dagen (artikel 2 lid k) worden volgens de roostercycli gelijkmatig over het hele jaar verdeeld. Bij werkzaamheden in dagdienst zullen de roostervrije dagen vervangen worden door halve roostervrije dagen waarvoor er één per week volgens rooster wordt vastgesteld. Periodiek zal informatie verstrekt worden over het gewerkte aantal uren in relatie met het te werken aantal, zodat in geval van afwijkingen tijdig individuele bijstellingen via de roosters kunnen worden uitgevoerd. Hiernaast zal periodiek het saldo te verrekenen rest-uren via de verlofuren worden verrekend.

f. Extra afvaarten met zwaarwegend belang

TESO kan, aansluitend aan de middagdienst, op jaarbasis maximaal twee extra afvaarten uitvoeren die een zwaarwegend maatschappelijk belang vertegenwoordigen voor de regio (Texel en Den Helder). Voor zover het belang van dergelijke afvaarten vroegtijdig bekend kan zijn, zal ernaar worden gestreefd om dergelijke afvaarten drie maanden voor de datum waarop deze worden verzorgd kenbaar te maken aan de betrokken medewerkers. Het is niet mogelijk om deze afvaarten te organiseren tijdens een drie- of vierdaagse werkweek, noch in weekenden en op feestdagen. Een extra afvaart zal worden vergoed conform artikel 10 sub b van de cao (niet-aansluitend overwerk). Tevens zal in geval van een ziekenreis de bestaande regeling voor niet-aansluitende reizen ongewijzigd van kracht blijven.

## **Artikel 4**

### **Aanstelling en ontslag**

a. Aanstelling

De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling of promotie een schriftelijke bevestiging, waarin wordt vermeld:

- a. de datum van aanstelling en indiensttreding;
- b. bij aanstelling op proef: de duur van de proeftijd;
- c. bij aanstelling in tijdelijke dienst, dan wel op een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (de zogenaamde mupper): dat het dienstverband van tijdelijke aard zal zijn, alsmede de duur van dit dienstverband, dan wel het verwachte aantal per week te werken uren;
- d. het salaris;
- e. de functie;
- f. de functiegroep voor de beloning, alsmede het functiejaar;
- g. de al dan niet toelating tot een pensioenregeling;
- h. de standplaats.

Het is niet mogelijk om een tweede arbeidsovereenkomst aan te gaan met een medewerker die in dienst is van Koninklijke N.V. TESO

b. Proeftijd

De wederzijdse proeftijd bedraagt 2 maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder geldt geen proeftijd.

c. Ontslag

De opzegging zal met inachtneming van de wettelijke bepalingen geschieden.

De opzegging kan slechts tegen het einde van een kalendermaand geschieden.

d. Beëindiging dienstverband

Het dienstverband eindigt automatisch (van rechtswege):

- door het overlijden van de werknemer;
- bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

## **Artikel 5**

### **Samenstelling vaarploegen**

De normale ploegsamenstelling van een vaarploeg ziet er als volgt uit:

- 1 kapitein
- 1 stuurman
- 1 tweede stuurman of aspirant stuurman
- 1 matroos
- 1 matroos of lichtmatroos
- 1 eerste machinist / hoofdwerktuigkundige
- 1 tweede machinist / werktuigkundige

De lichtmatroos zal niet in vaste dienst aangenomen worden maar zal zo nodig (ad hoc als vervanger) werkzaam zijn als oproepkracht (artikel 4.a.c.).

## Artikel 6

### Lonen

- a. De lonen worden per functie opgebouwd uit een aanvangsloon alsmede periodieke verhogingen volgens de loonschaal.
- b. Per functie zijn in Bijlage I opgenomen de functiegroep alsmede het schaalloon behorende bij het aanvangsloon en de schaallonen behorende bij de daaropvolgende periodieke verhogingen.
- c. Het bij het schaalnummer behorende maandloon voor medewerkers van 21 jaar en ouder is opgenomen in Bijlage II.
- d. Het jaarloon bedraagt: maandloon x twaalf.
- e. Het uurloon bedraagt: maandloon gedeeld door 156 (honderdzesenvijftig).
- f. De als zodanig benoemde reservefunctionarissen (reservekapitein, reservestuurman, reserveverkeersleider, reserve 1e machinist) krijgen een persoonlijke toeslag van 12 x per jaar welke toeslag wordt gevormd door het verschil dat ligt tussen het maximum van de eigen loonschaal en de daarop volgende trede van de direct hogere loonschaal.
- g. De mupper wordt betaald conform de inzetplanning van het individuele jaarrooster. In geval van extra uren ter vervanging van ziekte en vakantie wordt betaald op basis van het werkelijk gewerkte aantal uren.

## Artikel 7

### Jeugdlonen

Voor medewerkers die de leeftijd van 21 jaar nog niet hebben bereikt geldt voor:

- een 20-jarige een jeugdloon van 85% en voor
- een 18- en 19 jarige een jeugdloon van 72,5%

van het maand- en uurloon dat een medewerker van 21 jaar of ouder in de overeenkomstige functie en functiejaar geniet. Deze percentages worden ook toegepast bij de berekening van de vakantietoeslag en de dertiende maand.

## Artikel 8

### Periodieke verhogingen

- a. Personeel met een volledig dienstverband.  
De periodieke verhogingen worden steeds per 1 januari van ieder jaar verleend, mits de proeftijd per deze datum is beëindigd, c.q. bij interne promotie van de inwerkperiode reeds twee maanden zijn verstreken.
- b. Personeel met een aanstelling conform artikel 4.a.c.  
Voor personeel met een aanstelling conform artikel 4.a.c. geldt in principe dezelfde loonopbouw als voor het personeel met een volledig dienstverband, met dien verstande dat een periodieke verhoging plaatsvindt indien in een kalenderjaar tenminste 120 dagen gewerkt is (exclusief opgenomen verlofdagen) of indien in twee opeenvolgende kalenderjaren 215 dagen gewerkt is (exclusief opgenomen verlofdagen).
- c. Opbouw periodiek in periode van inzet 6e vaarploeg  
Medewerkers die vanuit hun rol als reserve-functionaris in de periode van de inzet van de 6e vaarploeg in een hogere functie werkzaam zijn gaan, naar rato van de in die hogere functie gewerkte tijd, eens in de 3 jaar een periodiek omhoog in die hogere functie.



## Artikel 9

### Toeslagen onregelmatige diensten en feestdagen

- a. De toeslagen voor onregelmatige diensten worden berekend naar een voor ieder gelijk basis-uurloon. Dit toeslaguurloon is het uurloon van schaal 15.  
De toeslagen bedragen voor:
- diensten op zaterdag : 50% van het toeslaguurloon per uur
  - diensten op zon- en algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen : 75% van het toeslaguurloon per uur
  - niet-aansluitend overwerk : 100% van het toeslaguurloon per uur, met een minimum van twee uren
- b. Voor de dagen of tijden waarop bovengenoemde vergoedingen niet van toepassing zijn, wordt een onregelmatigheidstoeslag verleend voor gewerkte uren:
- in de periode van 04.30 tot 08.00 uur: 20% van het toeslaguurloon per uur;
  - in de periode van 18.00 tot 24.00 uur: 20% van het toeslaguurloon per uur;
  - in de periode van 24.00 tot 04.30 uur: 50% van het toeslaguurloon per uur.
- c. De werknemer die op structurele basis ORT ontvangt, wordt jaarlijks voor het wegvallen van de ORT tijdens wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 14 lid 1 cao) gecompenseerd. De individuele compensatie wordt berekend aan de hand van de volgende gemiddelde ORT-percentages per functiecategorie :
- 26,30% voor de vaarploegleden
  - 30,79% voor de verkeersleiders Den Helder
  - 21,68% voor het loketpersoneel/walpersoneel
  - 31,34% voor de verkeersleiders Texel
- Bij de berekening wordt voorts uitgegaan van gemiddeld 10 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar. Uitbetaling vindt in twee gelijke helften plaats bij de loonuitbetaling in de maanden juli en augustus.

## Artikel 10

### Overwerk

a. Aansluitend overwerk

Aansluitend overwerk is overwerk, waartoe de opdracht c.q. de noodzaak bekend is geworden voor het einde van de normale diensttijd, en waarbij het overwerk, al dan niet na inlassing van een redelijke pauze voor een maaltijd, op de normale diensttijd aansluit. De vergoeding voor de eerste twee uren is 150% van het individuele uurloon, en voor de eventuele volgende uren 200% van het individuele uurloon.

Culturele reizen vallen onder aansluitend overwerk.

Een aansluitende ziekenreis geldt als aansluitend overwerk als de oproep door de Regionale Alarm Centrale Kop van Noord-Holland (RAC) uiterlijk plaats vindt 40 minuten na de laatste afvaart vanaf Texel volgens de gepubliceerde dienstregeling. Vindt de oproep van de RAC later dan 40 minuten na de laatst gepubliceerde afvaart vanaf Texel plaats, dan is sprake van niet-aansluitend overwerk.

Van toepassing voor werknemers bij het verrichten van onderhoudswerkzaamheden

Onder aansluitend overwerk vallen ook de uren waarbij voor het einde van de dienst bekend is dat men na het einde van de normale dienst, niet direct aansluitend op deze dienst, terug moet komen. Als gevolg hiervan zal als regel vanaf huis weer naar het overwerk worden gegaan. De vergoeding voor dit overwerk bedraagt de eerste twee uren 150% van het individueel uurloon, met een minimum van een uur, en voor de eventueel volgende uren 200% van het individuele uurloon. Hiernaast worden de extra reiskosten vergoed.

b. Niet-aansluitend overwerk

Niet-aansluitend overwerk is overwerk, waartoe men opgeroepen wordt nadat de normale dagtaak beëindigd is.

De vergoeding voor niet-aansluitend overwerk bedraagt 200% van het individuele uurloon, met een minimum van twee uren van 200%.

Voor de eerste niet- aansluitende ziekenreis en de eventueel daaropvolgende ziekenreizen in diezelfde nacht geldt dat iedere ziekenreis zal worden vergoed, conform bovenstaande vergoeding.

- c. Dienst op een extra dag  
Indien op een extra dag dienst wordt gedaan, zal de gewerkte tijd worden vergoed tegen 200% van het individuele uurloon met een minimum van vier uren van 200%, waarbij in tegenstelling tot het bepaalde in lid e. 100% in tijd voor tijd wordt bijgeschreven en 100% in geld wordt uitbetaald. Indien op een extra dag volgens rooster op alle uren dienst wordt gedaan, wordt deze dag toch beschouwd als een werkdag van acht uur.
- d. Rusturen  
Als op een ingeroosterde dag (waarop niet gesnipperd is) als gevolg van wettelijke bepalingen (gedeeltelijk) niet mag worden gewerkt, komen de desbetreffende rusturen voor rekening van werkgever als zijnde gewerkt. Zodra de werknemer de wettelijke rusttijd heeft genoten, dient hij zich op het werk te melden voor het verrichten van zijn werkzaamheden gedurende het resterende deel van zijn dienst.
- e. Aansluitend overwerk op een extra dag  
Aansluitend overwerk op een extra dag wordt vergoed tegen 250% van het individuele uurloon.
- f. Werkoverleg en functioneringsgesprekken  
Voor het bijwonen van het werkoverleg, alsmede functioneringsgesprekken (zie informatiebundel personeel TESO-bootdienst, bladzijde 23 en 24 onder C2 en C3) op een vrije dag, wordt een vergoeding in tijd-voor-tijd gegeven met een minimum van 4 uur plus de geldende reiskostenvergoeding. Het bijwonen van werkoverlegvergaderingen alsmede functioneringsgesprekken behoren tot het normale werk. De vergoeding hiervoor is derhalve gelijk aan die van het werk. Als werkoverleg leidt tot overwerk dan is dit artikel integraal van toepassing
- g. Algemeen  
Vergoeding van overwerk kan op verzoek van de werknemer plaatsvinden in geld of in vrije tijd. De verrekening vindt per betaalperiode uniform plaats. Wijzigingen in de wijze van vergoeding kunnen opgegeven worden ingaande een nieuwe betaalperiode.

## **Artikel 11**

### **Verschoven diensten**

#### Toelage voor dienstdoen op vrije dagen

- a.
  1. Het intrekken van een vrije dag vindt slechts plaats volgens richtlijnen, die zijn vastgesteld met instemming van de OR.
  2. Voor het intrekken van een vrije dag is - behoudens in situaties, die niet aan de ondernemer kunnen worden verweten, of niet door hem waren te voorzien - de instemming van het betrokken personeelslid vereist.
- b.
  1. Indien het personeelslid arbeid verricht op een vrije dag, waarop het volgens de voor hem geldende dienstrooster / werktijdregeling vrij van dienst was, wordt hem daarvoor in de plaats terstond een andere vrije dag aangewezen, die binnen 21 kalenderdagen na de oorspronkelijke dag moet worden genoten.  
Op verzoek van de werknemer kan de vervangende vrije dag ook omgezet worden in een extra verlofdag, met dien verstande dat in dit geval geen beroep kan worden gedaan op lid d.1. van dit artikel.
  2. Indien de aanzegging om dienst te doen op een vrije dag, plaatsvindt na donderdag c.q. na de dag waarop de geactualiseerde roosterplanning voor een volgende periode in het bedrijf is gepresenteerd, ontvangt het personeelslid per uur een toelage van 50% van het toeslaguurloon wegens verschuiving vrije dag.
  3. Vindt binnen de periode van de geactualiseerde roosterplanning na een aanzegging als bedoeld onder b. opnieuw een wijziging plaats, dan is niettemin de toelage van 50% verschuldigd, ook al geniet het personeelslid alsnog de oorspronkelijk geplande vrije dag.
  4. Geen toelage wordt gegeven, indien de verschuiving van de vrije dag plaatsvindt op verzoek van het personeelslid, of als een oproepkracht opgeroepen wordt op een dag waarop hij/zij oproepbaar is, of als het dienstdoen op een vrije dag leidt tot een extra vrije dag conform artikel 2.f.

- c. Leidt het dienstdoen op een vrije dag tot een extra dag conform artikel 2.f. dan vindt de vergoeding hiervan plaats conform artikel 10 lid c.
- d. 1. Kan uit hoofde van het dienstbelang binnen 21 dagen geen vervangende vrije dag worden aangewezen, dan wordt het werken op de vrije dag vergoed door een beloning ter grootte van het uurloon, vermeerderd met een toelage van 100% voor elk op die dag gewerkt uur, zonder dat de gewerkte uren voor de overurenberekening, bedoeld in artikel 10 in aanmerking mogen worden genomen.
- 2. Indien op de vrije dag gedurende minder dan 4 uur arbeid werd verricht, zal niettemin een beloning ter grootte van 4 maal het uurloon, vermeerderd met een toeslag van 100% van het individuele uurloon, worden toegekend.
- 3. De onder d.1. en d.2. genoemde beloning kan ook worden toegekend in vrije tijd, waarbij voor elk gewerkt uur op de ingetrokken vrije dag, twee uren vrijaf met behoud van loon worden toegekend.

## **Artikel 12**

### **Derde zaterdagen / zondagen**

Voor een beperkt aantal te verrichten diensten zal het kunnen voorkomen dat op drie achtereenvolgende zaterdagen en/of zondagen gewerkt gaat worden.

De data van deze diensten zullen in een door de OR goed te keuren dienstrooster worden vastgesteld.

Naast de beloning conform artikel 9 en 10 van de cao zal voor dat verrichten van een dienst op een zaterdag en/of zondag, nadat op de twee hiervoor voorafgaande zaterdagen en/of zondagen eveneens dienst is gedaan, een extra beloning gelden van 100% van het individuele uurloon met een minimum van acht uur per dag. Deze vergoeding kan zowel in geld als in vrije tijd plaatsvinden.

Uitsluitend op vrijwillige basis kan een werknemer dienst doen op een vierde zaterdag en/of zondag.

#### Oproepkrachten

Dit artikel geldt niet voor oproepkrachten met wie een contract gesloten is/wordt om specifiek in de weekeinden en de feestdagen te werken. Hierbij zullen wekelijks de vrije dagen op andere, aansluitende dagen vallen. Onder weekend wordt in dit kader verstaan: vrijdag, zaterdag en zondag.

## **Artikel 13**

### **Vakantietoeslag**

- a. Aan de werknemers met een aanstelling conform artikel 4.a.c. wordt in december een vakantietoeslag uitbetaald, en wel van 8,9% over het verdiende dagloon exclusief toeslagen en overuren in de loonperiode januari tot en met december. Tevens wordt in juni hierop een voorschot uitbetaald. Bij beëindiging van het dienstverband vindt de uitbetaling bij de laatste loonperiode plaats over het tot dat moment verdiend dagloon.
- b. Aan overige werknemers wordt een vakantietoeslag verleend welke bij de loonbetaling van april wordt uitbetaald, en die betrekking heeft op de periode van 1 mei van het jaar voorafgaand aan het jaar van betaling t/m 30 april van het jaar van betaling. Het percentage vakantietoeslag bedraagt 8,9%. Bij een dienstverband korter dan een jaar, wordt naar rato van de tijd de vakantietoeslag berekend. De berekening vindt als volgt plaats:  
percentage x (maandloon betaalmaand) x aantal volle maanden dienstverband.
- c. Voor medewerkers van 21 jaar en ouder wordt bij 12 maanden dienstverband voor de berekening van de vakantietoeslag een minimum bedrag gehanteerd dat gelijk is aan het maandloon van schaal 13.

## Artikel 14 Vakantie

### a. Vakantiedagen

1. Aan de werknemer met een aanstelling conform artikel 4.a.c. die in de loonperiode van januari tot en met december tenminste 18 diensten gewerkt heeft, wordt vakantierechten toegekend, en wel voor iedere 9 uur gewerkt ontstaat aanspraak op 1 verlof uur. Overuren worden hierbij niet meegeteld. Voor de overige werknemers met een volledig dienstverband bedraagt het aantal vakantiedagen, met behoud van loon, 26 dagen, uitgaande van werkdagen van 8 uur.

Naast de basisvakantie wordt aan de medewerkers met een volledig dienstverband op grond van leeftijd een extra verlof per kalenderjaar toegekend naar de volgende maatstaf: ingaande het kalenderjaar waarin zij de leeftijd bereiken van:

45 jaar - 1 verlofdag

50 jaar - 2 verlofdagen

55 jaar - 4 verlofdagen

2. Het recht op vakantie en verlofdagen wordt gedurende het kalenderjaar per maand opgebouwd. De rechten die bij een ononderbroken volledig dienstverband van 12 maanden verworven zullen worden, worden echter op 1 januari van elk jaar als voorschot bij het oude saldo dagen bijgeboekt.
3. Van het aantal vakantiedagen dat een werknemer ingevolge lid 1 van dit artikel toekomt, worden twee kalenderweken aaneengesloten in de maanden mei t/m september verleend, terwijl de overgebleven dagen, te weten snipperdagen, afzonderlijk worden genoten. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg komen tot gehele of gedeeltelijke samenvoeging van deze snipperdagen.  
Op verzoek van de werknemers zal in individuele gevallen zo mogelijk drie aaneengesloten weken vakantie worden verleend.  
Bij de functie van matroos/auto-opsteller alsmede auto-opsteller is het voor medewerkers met een contract voor bepaalde tijd in principe mogelijk om één kalenderweek vrij te nemen in de periode mei tot en met september.
4. De werknemer kan de bovenwettelijke vakantiedagen (waaronder begrepen de extra dagen voor oudere werknemers), alsmede de nog openstaande vakantiedagen uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen:
  - a. verkopen aan de werkgever
  - b. benutten voor de financiering van:
    - een fiets ten behoeve van woon-werk verkeer;
    - verbetering pensioenrechten.Op verzoek van de werknemer kunnen ook andere inkomenscomponenten worden ingezet ter financiering van het voorgaande.
  - c. sparen voor opname op een later moment, waarbij voor deze dagen/uren de wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar niet zal gelden. Ook tvt-uren kunnen voor dit doel worden gespaard.

### b. Vakantiedagen bij beëindiging dienstverband

Bij beëindiging van het dienstverband worden de niet genoten vakantiedagen verrekend met een dagloon voor elke vakantiedag. Aangezien de verlofdagen op grond van leeftijd uit andere overwegingen dan de normale basisvakantie worden toegekend, zal bij de beëindiging van het dienstverband het leeftijdsverlof niet voor verrekening in aanmerking komen.

### c. Aanvullende bepalingen

1. De vastlegging van snipperdagen en vrije dagen geschiedt in overleg tussen de werkgever en werknemer.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke verklaring uit te reiken, waaruit blijkt de door de werkgever betaalde vakantiedagen, waarop de werknemer op het tijdstip van beëindiging van de dienstbetrekking nog recht heeft.
3. De opzegtermijn mag, behoudens wederzijds goedvinden, niet als vakantie gelden.
4. Het in dit artikel bepaalde, geldt met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke bepalingen.

## Artikel 15 Arbeid en zorg

### a. Ouderschapsverlof

Het wettelijk ouderschapsverlof kan op elke gewenste wijze (qua spreiding) worden opgenomen. Gedurende het ouderschapsverlof betaalt werkgever het werkgeversaandeel in de pensioenpremie, als ware werknemer volledig werkzaam. Een voorstel voor het opnemen van ouderschapsverlof kan 1 maal worden gedaan en na goedkeuring, niet nadien eenzijdig door de werknemer worden gewijzigd.

### b. Adoptieverlof

In geval van adoptie kan de werknemer gebruik maken van de vigerende wettelijke regeling, hetgeen momenteel impliceert dat de werknemer maximaal gedurende vier weken recht heeft op verlof. Tijdens dit verlof ontvangt de werknemer een uitkering ten hoogste van het salaris. De uitkering zal echter niet hoger zijn dan het maximum dagloon als bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen.

### c. Onbetaald verlof

In individuele gevallen kunnen, als de bedrijfsmogelijkheden dit toelaten, op schriftelijk verzoek van een werknemer, afspraken gemaakt worden over onbetaald verlof. Het toekennen van onbetaald verlof zal tot een evenredige verlaging leiden van het vakantiegeld en de dertiende maand en andere emolumenten.

## Artikel 16 Bijzonder verlof

Bij onderstaand kort verzuim wordt, voor zover dit verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, het loon betaald in de hierna te noemen gevallen tot de daarbij vermelde duur.

- |   |   |  |
|---|---|--|
| 1. bij huwelijk   | : | twee dagen;  |
| 2. bij bevalling van de echtgenote  | : | gedurende de bevalling en aansluitend het wettelijk geboorteverlof;  |
| 3. bij huwelijk van een van de (pleeg-) kinderen, broers of zusters, zwagers of schoonzusters   | : | een dag;   |
| 4. bij ondertrouw   | : | een dag;   |
| 5. bij 12½ jarig huwelijksjubileum  | : | de dag van het jubileum;   |
| 6. bij 25 jarig huwelijksjubileum of dienstjubileum   | : | de dag van het jubileum* en de daaropvolgende dag;   |
| 7. bij 40-jarig huwelijksjubileum of dienstjubileum   | : | de dag van het jubileum* alsmede de daarop volgende twee dagen;  |
| 8. bij overlijden van de echtgenote en inwonende wettige kinderen of pleegkinderen  | : | van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van vier dagen;   |
| 9. bij overlijden van een van de ouders of schoonouders, niet inwonende wettige kinderen of pleegkinderen   | : | twee dagen. Moet de werknemer de begrafenis, resp. crematie regelen, dan heeft hij recht op vier dagen;                                |
| 10. bij begrafenis resp. crematie van een broer, zuster schoonzuster, zwager, grootouders of kleinkind van de werknemer   | : | twee dagen. Moet de werknemer de begrafenis, resp. crematie regelen, dan heeft hij recht op vier dagen;                                |
| 11. bij begrafenis, resp. crematie van een oud-personeelslid  | : | de tijd daarvoor benodigd;   |
| 12. in geval van noodzakelijk dokters- en tandartsbezoek<br>Deze regel geldt ook voor één-oudergezinnen als afwezigheid vereist is voor begeleiding van een gezinslid | : | voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden, gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste een dag; |
| 13. in het geval van afleggen van examens ten behoeve van goedgekeurde vakopleidingen   | : | de tijd hiervoor benodigd;   |
| 14. bij verhuizing  | : | een dag met een maximum van twee dagen per kalenderjaar;   |

15. bij 25-, 40-, 50-, 55-, 60- en 65-jarig : een dag  
huwelijksjubileum van de ouders en of  
schoonouders

\*) Bij dienstjubileum: ten minste één dag volgens rooster.

Daar waar in dit artikel wordt gesproken over een "echtgenote", kan ook worden gelezen "partner".

Voor de uitleg van dit artikel worden ook andere samenlevingsvormen gelijk gesteld aan het huwelijk, mits:

- de samenleving op het moment van de verlofaanvraag reeds ten minste 12 maanden duurt en
- TESO bij de aanvang van de samenleving van de werknemer een opgave heeft ontvangen met de vermelding van de personalia van de partner dan wel via een uittreksel uit het bevolkingsregister de datum van de inschrijving op hetzelfde woonadres blijkt.

Voor de goede orde wordt gememoreerd, dat het pensioenfonds voor het recht op partnerpensioen andere criteria stelt.

## **Artikel 17**

### **Arbeidsongeschiktheid**

- a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- b.
  1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 100% van het maandinkomen worden doorbetaald.
  2. Bij voortduring van volledige arbeidsongeschiktheid zal gedurende de daaropvolgende 52 weken eveneens tot 100% van het maandinkomen worden aangevuld (mits de werknemer op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid al ten minste 12 maanden in dienst was).
  3. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de IVA-uitkering als volgt worden aangevuld (mits de werknemer op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid al ten minste 12 maanden in dienst was):
    - gedurende maximaal 12 maanden: met 10% van het geldende dagloon voor de IVA;
    - gedurende de volgende maximaal 12 maanden: met 5% van het geldende dagloon voor de IVA.
  4. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer de aanvullingen op de WGA-uitkering naar rato toekennen.
- c. Onder maandinkomen wordt verstaan het brutoloon inclusief toeslagen (exclusief overwerk) verdiend in de 13 weken direct voorafgaand aan de eerste ziektedag.
- d. WGA-hiaatverzekering  
Op basis van een premieverdeling 2/3 werknemer en 1/3 werkgever wordt in de WGA-hiaatverzekering voorzien.

## **Artikel 18**

### **Jaargratificatie**

Jaarlijks zal TESO bij de loonbetaling van november een jaargratificatie verstrekken aan degenen die op dat moment met een volledig dienstverband 12 volle maanden of langer in dienst zijn, ter grootte van 8,33% van het jaarloon (zgn. 13e maand). De berekening van de jaargratificatie zal worden gebaseerd op twaalf maal het maandloon zoals dit betaald wordt in de maand van uitbetaling.

Bij indiensttreding in de loop van het jaar vindt een uitkering naar rato plaats, en wel over het aantal volle maanden dienstverband tot en met november.

Bij uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar wordt, indien het dienstverband ten minste zes volle kalendermaanden heeft bedragen, eveneens een uitkering naar rato over het aantal volle maanden dienstverband verstrekt, en wel bij de laatste loonafrekening.

Degenen met een zgn. arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht, ontvangen bij de loonbetaling van december een jaargratificatie ter grootte van 8,33% van de in het betreffende kalenderjaar verdiende dagloon, exclusief toeslagen en overuren, alsmede in juni een voorschot hierop. De werknemers doen hierbij afstand van hun rechten op tantième.

## **Artikel 19**

### **Waarneming hogere functie**

- Indien bij vervanging (ingeval van ziekte, ongeval, vakantie e.d.) dienst wordt gedaan in een hogere functie, ontvangt de werknemer voor de dagen dat hij daadwerkelijk vervangt een toeslag ter grootte van het verschil tussen het salaris voor de eigen functie gedurende die periode en het salaris van de functie waarin wordt vervangen.
- Moet de werknemer gedurende meer dan een halve maand aaneengesloten vervangen, dan ontvangt de werknemer over die betalingsperiode het salaris en de daarvan afgeleide vergoeding behorende bij die hogere functie.
- Inschaling in een hogere functie ten gevolge van promotie / herwaardering / vervanging vindt plaats volgens het systeem van het naast hogere loon in de nieuwe schaal + een periodiek.

## **Artikel 20**

### **Studiekostenregeling**

1. Door de werkgever verplichte opleiding.
  - a. De werkgever vergoedt de volgende kosten:
    - cursusgeld
    - examengeld
    - kosten voor de leermiddelen
    - reiskosten (openbaar vervoer /kilometervergoeding)
    - verblijfskostenDe reiskosten worden in principe vergoed op basis van openbaar vervoer tarieven. In gevallen waarin aantoonbaar gemaakt kan worden dat gebruik van het openbaar vervoer niet mogelijk is, zal de vergoeding plaatsvinden op basis van de door TESO gehanteerd kilometerprijsvergoeding.
  - b. Uren ten behoeve van het volgen van een opleiding en/of examen en reistijd hiervoor, genoten gedurende werkuren, worden als normale werkuren aangemerkt.  
Uren ten behoeve van het volgen van de opleiding en/of examen en reistijd hiervoor, genoten buiten normale werktijd komen in aanmerking voor een vergoeding van 100% van het uurloon.
2. Opleiding op verzoek van de werkgever.
  - a. De werkgever vergoedt de volgende kosten:
    - cursusgeld
    - examengeld
    - kosten voor de leermiddelen
    - reiskosten (openbaar vervoer /kilometervergoeding)
    - verblijfskostenDe reiskosten worden in principe vergoed op basis van openbaar vervoer tarieven. In gevallen waarin aantoonbaar gemaakt kan worden dat gebruik van het openbaar vervoer niet mogelijk is, zal de vergoeding plaatsvinden op basis van de door TESO gehanteerde kilometerprijsvergoeding.
  - b. Uren ten behoeve van het volgen van een opleiding en/of examen en reistijd hiervoor, genoten gedurende werkuren, worden als normale werkuren aangemerkt.  
Uren ten behoeve van het volgen van de opleiding en/of examen en reistijd hiervoor, genoten buiten normale werktijd komen niet in aanmerking voor compensatie.
3. Opleiding op verzoek van de werknemer.  
*(mits de opleiding arbeidsmarktrelevant)*
  - a. De werkgever vergoedt de volgende kosten:
    - cursusgeld
    - examengeld
    - kosten voor de leermiddelen

- b. Terugbetalingsverplichtingen
  - Wanneer
    - 1. door nalatigheid van de cursist een opleiding niet wordt afgerond, of dat een examen of studiejaar niet gehaald wordt of
    - 2. op verzoek of door eigen toedoen van de werknemer het dienstverband wordt beëindigd, binnen 1 jaar nadat de opleiding is afgerond kan TESO overgaan tot terugvordering van de vergoede kosten.
- ad. 1. Er zal overgegaan worden tot terugvordering van 50% van de vergoede kosten. Dit zal in twaalf maandelijkse termijnen op het salaris ingehouden worden.
- ad. 2. Er zal indien afronding van de opleiding minder dan een jaar voor de opzegdatum valt, voor elke maand dat de werknemer in dienst is geweest bij TESO na afronding van de opleiding, een twaalfde deel van de vergoede kosten kwijtgescholden worden. Het gedeelte dat dan nog verschuldigd is zal op het salaris in mindering worden gebracht.

## Artikel 21

### Verhuizing op verzoek van de werkgever

Bij verhuizing op verzoek van de werkgever zal een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend. De vergoeding bedraagt 150% van het maandloon van schaalloon 8. Naast deze geldelijke bijdrage wordt bij verhuizing als gevolg van een standplaatswijziging twee verlofdagen verleend.

## Artikel 22

### Bijzondere uitkeringen

- a. Dienstjubilea  
Bij een dienstverband van 12½, 25, of 40 jaar ontvangt betrokken werknemer de navolgende jubileumuitkering:
  - 12½ jaar dienstverband: ¼ x bruto maandloon;
  - 25 jaar dienstverband: 1 x bruto maandloon, die fiscaal onbelast is;
  - 40 jaar dienstverband: 2 x bruto maandloon, waarvan één maandloon fiscaal onbelast is.
- b. Uitkering bij pensionering  
Bij pensionering van een werknemer zal TESO een bruto einddienstuitkering verstrekken ter grootte van 2/12 van het oudedagspensioen van de werknemer, echter met een minimum van 0,25 van diens laatst genoten maandloon.
- c. Bij overlijden  
Bij overlijden van een werknemer zal TESO aan de erfgenamen een uitkering verstrekken tot een bruto bedrag van drie maandlonen. Tevens zal het loon in de maand van overlijden gesuppleerd worden tot het volle maandloon.
- d. Uitkering bij overlijden t.g.v. een ongeval  
Bij overlijden van een werknemer ten gevolge van een ongeval zal TESO aan de erfgenamen een uitkering verstrekken tot een bruto bedrag van veertien maandlonen, mits TESO hiervan binnen 24 uur op de hoogte gesteld is.  
Tevens zal het loon in de maand van overlijden gesuppleerd worden tot het volle maandloon, e.e.a. conform de geldende polisvoorwaarden van de door TESO gesloten verzekering.<sup>1</sup>  
In dit geval vervalt de aanspraak op de normale overlijdensuitkering.
- e. Uitkering bij blijvende algehele invaliditeit t.g.v. een ongeval  
Bij blijvende algehele invaliditeit ten gevolge van een ongeval - e.e.a. ter beoordeling van de assuradeuren van TESO - zal TESO aan betrokken werknemer(s) een uitkering verstrekken tot een bruto bedrag van 28 maandlonen, mits aan de polisvoorwaarden<sup>1</sup> voldaan wordt.  
Bij gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval wordt een gedeeltelijke uitkering verstrekt, e.e.a. conform de polisvoorwaarden.

---

<sup>1</sup> De polisvoorwaarden zijn op verzoek kosteloos op het TESO-kantoor verkrijgbaar.



- f. Voor de bepaling van het maandloon bij degenen met een aanstelling conform artikel 4.a.c. zal uitgegaan worden van het gemiddelde maandloon verdiend in de dertien weken, direct aan het voorval voorafgaand.

## **Artikel 23**

### **Bijzondere vergoedingen**

a. Maaltijdvergoeding

Indien het overwerk de twee uur per dag overschrijdt, wordt een vergoeding verstrekt voor het nuttigen van een kleine maaltijd ter grootte van 100% van het uurloon van schaal 10.

b. Overnachtingvergoeding

Voor een onder andere bij het dokken van de schepen voorkomend gedwongen verblijf buitenshuis wordt een vergoeding per nacht betaald. Deze vergoeding bedraagt 100% bruto van het uurloon van schaal 10 per overnachting.

c. Compensatie kasverschillen lokettisten

Ter compensatie van het risico dat de lokettist loopt bij de verkoop van plaatsbewijzen zoals wisselfouten, ontvangt hij - daar deze fouten geheel voor eigen rekening komen - een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 200% van het uurloon van schaal 10 per actieve maand dienstverband, met dien verstande dat de toeslag in de maanden juni juli en augustus 400% van het uurloon van schaal 14 bedraagt.

Bij degenen met een aanstelling conform artikel 4.a.c. wordt het bedrag ter compensatie van kassaverschillen op dezelfde wijze opgebouwd als voor het vaste personeel, met dien verstande dat de toeslag per maand 10% hoger is dan bij degenen met een volledig dienstverband, zij het dat het totale bedrag per jaar niet hoger uit kan vallen dan bij de werknemers met een volledig dienstverband. Deze vergoeding, die fiscaal belast is, zal worden uitbetaald in de maand december van ieder jaar, of eerder bij beëindiging van het dienstverband.

d. Zorgverzekering

In het kader van het zorgstelsel wordt door de werkgever aan de werknemer de mogelijkheid geboden deel te nemen in een collectieve zorgverzekering.

e. Autokostenvergoeding

Indien op verzoek of na verkregen toestemming van het hoofd van dienst, ten behoeve van de onderneming door een medewerker gebruik wordt gemaakt van zijn privé auto voor dienstreizen, exclusief woon- werkverkeer, wordt hiervoor een vergoeding verleend ter grootte van het maximaal fiscaal onbelaste bedrag per gereden kilometer (nu € 0,19) plus een fiscaal belaste vergoeding van € 0,10 per gereden kilometer.

In deze vergoeding zijn alle met de dienstreis samenhangende vervoerskosten, zoals eventuele parkeergelden, boetes en pontgelden, begrepen.

Werkgever gaat er bij deze vergoeding vanuit dat werknemers hierbij gebruik maken van een auto waarbij het zijn ongevallen en inzittende verzekering op afdoende wijze is verzekerd.

f. Reiskostenbijdrage

1. De personeelsleden ontvangen per gewerkte dag een tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats waar de dienst aanvangt.
2. De tegemoetkoming is afhankelijk van de kortste afstand, over de weg gemeten, tussen de woning en de plaats waar de dienst aanvangt (zie artikel 3, lid b. van de CAO).
3. De vergoeding wordt over maximaal 30 kilometer verleend.
4. De vergoeding wordt berekend over het aantal retour kilometers maal de fiscaal toegestane onbelaste vergoeding per kilometer (nu € 0,19).

g. Vergoeding thuiswerken

Verzoeken van kantoormedewerkers die op weekbasis maximaal 2 dagen vanuit huis willen werken zullen in beginsel worden gehonoreerd indien de thuiswerkplek aan de door Zorg van de Zaak beschikbaar gestelde Arbo-checklist voldoet. Per thuiswerkdag wordt € 2,00 onbelast vergoed.

## Artikel 24 Standby vergoedingen

### a. Standby-bedrijfsleiding

Degenen die daartoe schriftelijk door de directie zijn aangewezen zijn per toerbeurt een week standby, en wel op werkdagen van 16.30 uur tot de navolgende morgen 08.00 uur en op vrijdagen vanaf 12.00 uur tot 's maandags 08.00 uur.

Het oproepen geschiedt via een "pieper". De vergoeding hiervoor is gekoppeld aan het aantal blokken. Een blok is een periode van gemiddeld 8 uur. Het totaal aantal blokken mag een afwijking van + of - 2 uur vertonen.

De vergoeding is als volgt opgebouwd:

vergoeding per blok	4 toelagen van:		
	maandag t/m vrijdag	zaterdag	zondag
	20%	50%	75%

Wat resulteert in een dagvergoeding van:

maandag t/m vrijdag: 8 uur, = 1 blok = 1 x 4 uur x 20% van het toeslaguurloon  
zaterdag: 16 uur, = 2 blokken = 2 x 4 uur x 50% van het toeslaguurloon  
zondag: 16 uur, = 2 blokken = 2 x 4 uur x 75% van het toeslaguurloon

De vergoeding wordt met dezelfde percentages aangepast als het toeslaguurloon.

Zodra men opgeroepen wordt, worden de gemaakte uren vergoed op basis van de overurenregeling (artikel 10 van de CAO) en de toeslagurenregeling (artikel 9 van de CAO), zij het dat voor de opgeroepen op basis van de standby-bedrijfsleiding de minimale vergoeding hierbij gelijk is aan het aantal gewerkte uren.

### b. Ziekenwacht

De medewerkers in de operationele dienst, te weten de vaarploegen, de verkeersleider Texel en de verkeersleider Den Helder, zijn functioneel bij toerbeurt, aansluitend op hun normale middagdienst, via een pieper oproepbaar voor het maken van ziekenreizen (zgn. ziekenwacht). Hiervoor ontvangt men een vergoeding die gebaseerd is op de blokkenvergoeding zoals die onder lid a is opgenomen.

Dit resulteert in de navolgende bedragen per nacht:

maandagen t/m vrijdagen: ca. 8 uur = 2 blok = 2 x 4 uur x 20% van het toeslag uurloon  
op zaterdagen: ca. 8 uur = 2 blok = 2 x 4 uur x 50% van het toeslag uurloon  
op zondagen: ca. 9 uur = 2 blok = 2 x 4 uur x 75% van het toeslag uurloon

De vergoeding wordt met dezelfde percentages aangepast als het toeslaguurloon. Zodra men opgeroepen wordt, worden de gemaakte uren vergoed op basis van de overurenregeling (artikel 10 van de CAO) en de toeslagurenregeling (artikel 9 van de CAO).

Bij daadwerkelijke oproep en de betaling van overwerk wordt de consignatievergoeding over deze uren in mindering gebracht, tenzij de oproep op vrijdag, zaterdag of zondagnacht en in de nacht van een erkend of een nationale feestdag plaatsvindt. In dat geval blijft verrekening achterwege.

## Artikel 25 Overgangstoelage bij wegvallen of verminderen toelagen onregelmatige diensten

- a. De werknemer die van de onregelmatige dienst naar de dagdienst wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toelagen onregelmatige diensten (TOD). Indien de werknemer langer dan 12 maanden in onregelmatige dienst heeft gewerkt en ten gevolge van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst en als gevolg van deze overplaatsing een lager maandinkomen ontvangt, geldt - rekening houdend met de uitkeringen van de sociale verzekeringswetten de afbouwregeling zoals hierna vermeld.

De werknemer behoudt vanaf het moment van overplaatsing naar de dagdienst de volgende percentage van de TOD:

100% gedurende de lopende maand

75% gedurende 12 maanden

50% gedurende 12 maanden

25% gedurende 12 maanden

Voor de berekening van de TOD geldt het bedrag aan TOD dat betrokkenen gemiddeld in de 12 maanden voorafgaand aan de overplaatsing per maand heeft genoten.

- b. Indien de werknemer na overplaatsing naar de dagdienst nog een aantal onregelmatige diensten werkt wordt de TOD over deze uren betaald voor zover deze TOD tezamen met de afbouwregeling niet tot een hoger geldbedrag leidt dan de oorspronkelijke TOD. Zijn de werkelijke TOD gedurende een betaalperiode hoger dan de oorspronkelijke TOD, dan worden de werkelijke TOD betaald.

## **Artikel 26 Dienstkledingregeling**

De onderneming kent voor degenen met een volledig dienstverband een dienstkledingregeling, waarvan de inhoud in overleg met de Ondernemingsraad wordt vastgesteld.

## **Artikel 27 Arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (Generatiepact)**

1. Cao-partijen zijn in opvolgende cao's een samenhangend pakket van afspraken en maatregelen overeengekomen, die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Cao-partijen hebben daarbij onderkend dat voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, vanaf het moment van indiensttreding afspraken en interventies nodig zijn. Deze interventies kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen. Uitgangspunten daarbij zijn gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerkers en individueel maatwerk en dit is als zodanig tevens vastgelegd in de 'Informatiebundel medewerkers TESO'.
2. Cao-partijen menen dat er situaties denkbaar zijn, waarin arbeidsduurverkorting voor oudere medewerkers (tijdelijk) een bijdrage kan leveren aan realisering van het gestelde doel van duurzame inzetbaarheid. Dit is volgens partijen vooral het geval bij de huidige oudere generatie medewerkers, die met het opschuiven van de pensioenleeftijd mogelijkheden wensen voor het beperken van het aantal werkuren. Daardoor neemt de animo voor deeltijdwerk mogelijk toe.
3. Anticiperend op deze voorzienbare ontwikkeling hebben cao-partijen afspraken gemaakt om met ingang van 1 oktober 2022 bij TESO voor onbepaalde tijd een zogenaamd Generatiepact in te voeren, waarbij de in bijlage V genoemde voorwaarden gelden.

## **Artikel 28 Pensioenregeling**

TESO en haar werknemers vallen onder de pensioenregeling van het Pensioenfonds Vervoer, met alle daaraan verbonden rechten en plichten, zoals deze zijn opgenomen in het geldende reglement. Degenen die krachtens deze pensioenregeling verzekerd worden, ontvangen een pensioenbrief van het fonds.

Uitsluitend ter bepaling van het te verzekeren pensioenbedrag wordt onder het functieloon verstaan: 12 maandlonen plus hierover berekend het in deze CAO opgenomen vakantiegeldpercentage plus de geldende 13e maand plus een eventuele vaste persoonlijke toeslag (PT).

De door het bestuur van het pensioenfonds aangegeven premieverdeling wordt bij TESO gevolgd.

## Artikel 29

### Organisatiefaciliteiten

- a. Organisatieverlof  
Aan de werknemer zal, wanneer de werkzaamheden dit toelaten, op schriftelijk verzoek van een van de werknemersorganisaties, verzuim met behoud van loon worden toegekend voor het deelnemen aan bijeenkomsten die worden gehouden in het kader van activiteiten van de werknemersorganisatie. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat het per kalenderjaar maximaal toe te kennen organisatieverlofdagen 50 bedraagt, met dien verstande dat per medewerker maximaal 20 verlofdagen opgenomen kunnen worden. Na overleg kan hiervan worden afgeweken.
- b. Vakbondswerk vergoeding  
Indien een kaderlid op een werkdag wordt vrijgemaakt gebeurt dat conform artikel 29a. Indien een kaderlid op een vrije dag vakbondsbijeenkomsten bijwoont zoals beschreven in artikel 29a, dan komt het kaderlid op basis van de waardering van Koninklijke N.V. TESO voor die inzet, in aanmerking voor tijd-tijd (100% uurloon zonder toeslagen), met een maximum van 8 uur per dag.
- c. Vakbondsfaciliteiten  
Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming zullen faciliteiten worden verleend in de vorm van:
- beschikbaar stellen van een kantoorruimte t.b.v. de organisaties.  
Deze kantoor/vergaderruimte betreft de kantine van de onderhoudsdienst, ten aanzien waarvan over dit medegebruik vaste afspraken gemaakt zullen moeten worden.
  - beschikbaar stellen van het medegebruik van de TESO publicatieborden, mits de bedrijfspublicaties hierbij niet in het gedrang komen.
  - beschikbaar stellen van in het gebouw van de onderhoudsdienst aanwezige telefoon en kopieerfaciliteiten.
  - beschikbaar stellen van tijdfaciliteiten in de vorm van maximaal 12 mandagen per kalenderjaar. De organisaties hebben het recht om zelf uit te maken wie namens de organisaties in het kader van individuele en/of collectieve belangen behartiging de gesprekken voert met de directie. Dit kan zijn de districtsbestuurder; de districtsbestuurder met kaderleden of kaderleden. De districtsbestuurder is en blijft verantwoordelijk.
- d. Vakbondscontributie  
TESO is bereid, indien de werknemer daartoe de wens kenbaar maakt, de vakbondscontributie in te houden op het loon van de werknemer voor berekening van belasting en premies. Voorwaarde is dat de fiscus schriftelijk aangeeft met deze constructie in te stemmen. Vakorganisaties wenden zich hiertoe tot de fiscus.

## Artikel 30

### Intentieverklaring

- a. Steeds per 1 januari respectievelijk per 1 juli worden de lonen aangepast aan de percentuele wijziging van zogenaamde CBS-index van cao-lonen per maand, exclusief bijzondere beloningen (reeks totaal).
- b. Per 1 januari in een jaar worden de lonen gewijzigd met de verandering van het oktobercijfer ten opzichte van het aprilcijfer van het voorafgaande jaar.  
Per 1 juli in een jaar worden de lonen gewijzigd met de verandering van het aprilcijfer van dat jaar ten opzichte van het oktobercijfer van het voorafgaande jaar.  
De salarisverhogingen gedurende de looptijd van de cao op basis van de indexcijfers van de cao-lonen vinden plaats op respectievelijk 1 januari 2022, 1 juli 2022, 1 januari 2023 en 1 juli 2023.
- c. Aanvullend is overeengekomen dat de salarissen in het kalenderjaar 2022, met inbegrip van de verhogingen in dat jaar op basis van de indexcijfers cao-lonen, met 5,00% worden verhoogd. Daartoe worden de verhogingen op grond van de indexcijfers per 1 januari 2022 en per 1 juli 2022 opgeteld en vervolgens per 1 juli 2022 aangevuld tot 5,00%.

- d. Aanvullend is overeengekomen dat de salarissen in het kalenderjaar 2023, met inbegrip van de verhogingen in dat jaar op basis van de indexcijfers cao-lonen, met minimaal 4,75% worden verhoogd. Daartoe worden de verhogingen op grond van de indexcijfers 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.
- e. Samengevat is de loonsverhoging tijdens de 2-jarige looptijd van deze cao tenminste 9,75%:
- 2022: 5,00%;
  - 2023: conform ALI, maar tenminste 4,75%.

## **Artikel 31 Geschillen**

Alle geschillen die tussen werkgever en werknemer aangaande de uitleg, toepassing en uitvoering van deze cao ontstaan, worden voorgelegd aan een commissie, die zal bestaan uit een lid, te benoemen door partij ter ene zijde en een lid te benoemen door partij ter andere zijde. De twee commissieleden kiezen samen een voorzitter. De commissieleden doen uitspraak naar billijkheid. De uitspraak is niet vatbaar voor verzet of hogere voorzieningen.

## **Artikel 32 Duur van de overeenkomst**

Deze overeenkomst heeft een looptijd die aanvangt op 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2023. Na 31 december 2023 kan zij met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden te allen tijde door een van de ondergetekenden worden opgezegd. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd. Beëindiging van de overeenkomst kan dan ook niet anders worden verkregen dan door opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden.

In het geval 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 aan werkgeverszijde als elk van de partijen aan werknemerszijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, die met deze veranderingen direct in verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand nadat deze voorstellen door een van de partijen schriftelijk bij de andere partij aanhangig gemaakt zijn, geen overeenstemming is bereikt, dan is de partij die de voorstellen aanhangig maakte, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand op te zeggen.

Aldus overeengekomen te Texel op 25 juli 2022

**Koninklijke N.V. Texels Eigen Stoomboot Onderneming FNV**

namens deze:

namens deze:

C.H.S. de Waal, directeur

L.K. Kressin, bestuurder

**CNV Vakmensen**

namens deze:

H.J. Kampherbeek, bestuurder

## Bijlage I Functiegroepen

Functie	Functiegroep	Standplaats
1e machinist / hoofdwerktuigkundige	7	Texel
1e stuurman	7	Texel
2e machinist / werktuigkundige	6	Texel
2e stuurman	6	Texel
Administratief medewerker	5	Texel
Administratief medewerker PZ	6	Texel
Administratief medewerker kentekens	6	Texel
Aspirant-stuurman	5	Texel
Assistent bedrijfsbureau TD	5	Texel
Assistent bedrijfsbureau OP	5	Texel
Auto-opsteller	1	Texel/Den Helder
Controller	11	Texel
Directie-assistent	6	Texel
HR-adviseur en administrateur	10	Texel
ICT-coördinator	10	Texel
ICT-medewerker	7	Texel
Kapitein/Operationeel Manager	9	Texel
Lokettist / controleur	3	Den Helder
Technisch logistiek medewerker	5	Texel
Matroos	3	Texel
Medewerker communicatie	8	Texel/Den Helder
Medewerker frontoffice	5	Texel
Onderhoudsmonteur	5	Texel
Onderhoudstechnicus	6	Texel
Planningmedewerker	7	Texel
Senior kapitein	10	Texel
Schilder	5	Texel
Schoonmaker	2	Texel
Superintendent	9	Texel
Verkeersleider Den Helder	5	Den Helder
Verkeersleider Texel	4	Texel
Walmanager	8	Den Helder
Werkvoorbereider/inkoper	7	Texel

### Inschaling functiegroepen in loonschalen

functiejaar	Functiegroepen										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	1	2	3	4	5	7	9	12	15	20	25
1		3	4	5	6	8	10	13	16	21	26
2		4	5	6	7	9	11	14	17	22	27
3		5	6	7	8	10	12	15	18	23	28
4		6	7	8	9	11	13	16	19	24	29
5		7	8	9	10	12	14	17	20	25	30
6			9	10	11	13	15	18	21	26	31
7				11	12	14	16	19	22	27	32
8					13	15	17	20	23	28	33
9						16	18	21	24	29	34
10							19	22	25	30	35
11								23	26	31	36
12									27	32	37

## Bijlage II Loonschalen

loonschaal	periode	loon per	loon per	bijzonderheden	uurloon	uurloon	vast	vast
		1-1-2022	1-7-2022		1-1-2022	1-7-2022	1-1-2022	1-7-2022
		120,20	122,20		in euro	in euro	in euro	in euro
1	maand	1.725,00	<b>1.875,10</b>	functiegroep 1	11,06	<b>12,02</b>	24.267,30	<b>26.378,91</b>
2	maand	2.401,93	<b>2.497,77</b>		15,40	<b>16,01</b>	33.790,35	<b>35.138,63</b>
3	maand	2.461,66	<b>2.559,88</b>		15,78	<b>16,41</b>	34.630,63	<b>36.012,39</b>
4	maand	2.524,04	<b>2.624,75</b>		16,18	<b>16,83</b>	35.508,19	<b>36.924,98</b>
5	maand	2.586,37	<b>2.689,57</b>		16,58	<b>17,24</b>	36.385,05	<b>37.836,87</b>
6	maand	2.651,42	<b>2.757,21</b>		17,00	<b>17,67</b>	37.300,18	<b>38.788,43</b>
7	maand	2.716,44	<b>2.824,83</b>	max. functiegroep 2	17,41	<b>18,11</b>	38.214,88	<b>39.739,71</b>
8	maand	2.785,48	<b>2.896,62</b>		17,86	<b>18,57</b>	39.186,13	<b>40.749,65</b>
9	maand	2.854,48	<b>2.968,37</b>	max. functiegroep 3	18,30	<b>19,03</b>	40.156,82	<b>41.759,03</b>
10	maand	2.926,14	<b>3.042,89</b>		18,76	<b>19,51</b>	41.164,94	<b>42.807,38</b>
11	maand	2.999,12	<b>3.118,78</b>	max. functiegroep 4	19,23	<b>19,99</b>	42.191,62	<b>43.875,00</b>
12	maand	3.074,75	<b>3.197,43</b>		19,71	<b>20,50</b>	43.255,58	<b>44.981,45</b>
13	maand	3.151,74	<b>3.277,49</b>	max. functiegroep 5	20,20	<b>21,01</b>	44.338,68	<b>46.107,73</b>
14	maand	3.230,02	<b>3.358,90</b>		20,71	<b>21,53</b>	45.439,92	<b>47.253,01</b>
15	maand	3.310,98	<b>3.443,09</b>	<i>toeslaguurloon</i>	21,22	<b>22,07</b>	46.578,87	<b>48.437,39</b>
16	maand	3.394,57	<b>3.530,01</b>	max. functiegroep 6	21,76	<b>22,63</b>	47.754,81	<b>49.660,18</b>
17	maand	3.478,17	<b>3.616,95</b>		22,30	<b>23,19</b>	48.930,90	<b>50.883,25</b>
18	maand	3.565,76	<b>3.708,03</b>		22,86	<b>23,77</b>	50.163,11	<b>52.164,57</b>
19	maand	3.654,66	<b>3.800,48</b>	max. functiegroep 7	23,43	<b>24,36</b>	51.413,76	<b>53.465,15</b>
20	maand	3.744,91	<b>3.894,33</b>		24,01	<b>24,96</b>	52.683,39	<b>54.785,43</b>
21	maand	3.839,13	<b>3.992,31</b>		24,61	<b>25,59</b>	54.008,88	<b>56.163,82</b>
22	maand	3.936,03	<b>4.093,08</b>		25,23	<b>26,24</b>	55.372,07	<b>57.581,45</b>
23	maand	4.034,19	<b>4.195,15</b>	max. functiegroep 8	25,86	<b>26,89</b>	56.752,98	<b>59.017,37</b>
24	maand	4.133,75	<b>4.298,69</b>		26,50	<b>27,56</b>	58.153,60	<b>60.473,97</b>
25	maand	4.237,23	<b>4.406,30</b>		27,16	<b>28,25</b>	59.609,35	<b>61.987,83</b>
26	maand	4.343,41	<b>4.516,71</b>		27,84	<b>28,95</b>	61.103,09	<b>63.541,08</b>
27	maand	4.452,23	<b>4.629,87</b>	max. functiegroep 9	28,54	<b>29,68</b>	62.633,97	<b>65.133,01</b>
28	maand	<b>4.563,70</b>	<b>4.745,79</b>		29,25	<b>30,42</b>	64.202,13	<b>66.763,77</b>
29	maand	<b>4.677,87</b>	<b>4.864,52</b>		29,99	<b>31,18</b>	65.808,28	<b>68.434,07</b>
30	maand	<b>4.794,62</b>	<b>4.985,93</b>		30,73	<b>31,96</b>	67.450,71	<b>70.142,06</b>
31	maand	<b>4.914,04</b>	<b>5.110,11</b>		31,50	<b>32,76</b>	69.130,71	<b>71.889,03</b>
32	maand	<b>5.037,47</b>	<b>5.238,47</b>	max. functiegroep 10	32,29	<b>33,58</b>	70.867,13	<b>73.694,80</b>
33	maand	<b>5.163,51</b>	<b>5.369,53</b>		33,10	<b>34,42</b>	72.640,26	<b>75.538,55</b>
34	maand	<b>5.292,25</b>	<b>5.503,41</b>		33,92	<b>35,28</b>	74.451,37	<b>77.421,97</b>
35	maand	<b>5.424,93</b>	<b>5.641,38</b>		34,78	<b>36,16</b>	76.317,92	<b>79.362,93</b>
36	maand	<b>5.560,32</b>	<b>5.782,18</b>		35,64	<b>37,07</b>	78.222,58	<b>81.343,71</b>
37	maand	<b>5.699,64</b>	<b>5.927,06</b>	max. functiegroep 11	36,54	<b>37,99</b>	80.182,54	<b>83.381,88</b>

### Extra eindschalen i.v.m. PT nieuw <-> oud loongebouw

10 PT	maand	2.945,60	<b>3.063,13</b>		18,88	<b>19,64</b>	41.438,70	<b>43.092,11</b>
11 PT	maand	3.031,79	<b>3.152,76</b>		19,43	<b>20,21</b>	42.651,22	<b>44.353,03</b>
14 PT	maand	3.289,23	<b>3.420,47</b>		21,08	<b>21,93</b>	46.272,89	<b>48.119,17</b>
18 PT	maand	3.634,85	<b>3.779,88</b>		23,30	<b>24,23</b>	51.135,07	<b>53.175,35</b>
21 PT	maand	3.909,20	<b>4.065,18</b>		25,06	<b>26,06</b>	54.994,63	<b>57.188,95</b>

### jeugdlonen

		uurloon	uurloon	
		oproepkracht	oproepkracht	
		1-1-2022	1-7-2022	
118	uur	6,80	<b>8,71</b>	auto-opsteller 18 jaar
119	uur	8,02	<b>8,71</b>	auto-opsteller 19 jaar
120	uur	9,40	<b>10,22</b>	auto-opsteller 20 jaar
318	uur	9,70	<b>11,90</b>	loketjist 18 jaar
319	uur	11,44	<b>11,90</b>	loketjist 19 jaar
320	uur	13,41	<b>13,95</b>	loketjist 20 jaar

## Bijlage III Groepsgrenzen

### Overzicht functiegroepen

<u>functiegroepnummer</u>	<u>groepsgrenzen</u>	<u>groepsmiddelen</u>
1	0 - 35	17,5
2	35,5 - 55	45
3	55,5 - 75	65
4	75,5 - 95	85
5	95,5 - 115	105
6	115,5 - 135	125
7	135,5 - 155	145
8	155,5 - 175	165
9	175,5 - 195	185
10	195,5 - 214	205
11	214,5 - 235	225



## Bijlage IV Overzicht werk- en rusttijden

### Werk- en rusttijden

#### I Vaarploegen

Dienst	Omschrijving	aanvang dienst	aanvang pauze	einde pauze	einde dienst	uren:min	bijzonderheden
od	ochtenddienst db	5:40	--	--	13:55	8:15	vliegende schaft
md+ZW	middagdienst db + ziekenwacht	13:40	--	--	22:05	8:25	vliegende schaft
odr9	ochtenddienst rb 09:00 u	8:55	--	--	13:25	4:30	vliegende schaft
mdr13+	middagdienst rb na od rb	13:10	--	--	20:55	7:45	vliegende schaft
mdr13	middagdienst rb 13:00 u	12:55	--	--	20:55	8:00	vliegende schaft
mdr14	middagdienst rb 14:00 u	13:55	--	--	20:55	7:00	vliegende schaft
ddr8	dagdienst rb 08:00 u	7:55	--	--	15:55	8:00	vliegende schaft
ddr9	dagdienst rb 09:00 u	8:55	--	--	16:55	8:00	vliegende schaft
ddo #)	dagdienst onderhoud	8:00	12:30	13:00	16:30	8:00	

#### II Wal + Verkoop

Dienst	Omschrijving	aanvang dienst	aanvang pauze	einde pauze	einde dienst	uren:min	bijzonderheden
--------	--------------	----------------	---------------	-------------	--------------	----------	----------------

##### Verkeersleiding Den Helder

od	ochtenddienst wal DH	5:45	9:45	10:00	13:50	8:05	pauze met consignatie *)
md+ZW	middagdienst wal DH	13:40	16:45	17:00	21:50	8:10	pauze met consignatie *)
dd1 #)	dagdienst 1e vervanger	8:00	12:30	13:00	16:30	8:00	

##### Verkeersleiding Texel

od	ochtenddienst wal Tx	5:40	9:30	9:45	13:55	8:15	pauze met consignatie *)
md+ZW	middagdienst wal Tx	13:40	17:15	17:30	21:55	8:15	pauze met consignatie *)
dd1 #)	dagdienst 1e vervanger	8:00	12:30	13:00	16:30	8:00	

##### Verkoop

od loket	ochtenddienst autoloket	6:00	9:45	10:00	13:50	7:50	pauze met consignatie *)
od loket	ochtenddienst fietsloket	6:00	9:45	10:00	13:45	7:45	pauze met consignatie *)
md loket	middagdienst autoloket	13:25	16:45	17:00	21:50	8:20	pauze met consignatie *)
md loket	middagdienst fietsloket	13:25	16:45	17:00	21:45	8:15	pauze met consignatie *)
dd8 loket	dagdienst loket	8:00	12:00	12:15	16:00	8:00	pauze met consignatie *)
dd9 loket	dagdienst loket	9:00	13:00	13:15	17:00	8:00	pauze met consignatie *)
dd10 loket	dagdienst loket	10:00	14:00	14:15	18:00	8:00	pauze met consignatie *)
dd11 loket	dagdienst loket	11:00	15:00	15:15	19:00	8:00	pauze met consignatie *)

##### Auto-opstellers wal Den Helder

od	ochtenddienst wal DH	6:00	9:45	10:00	13:45	7:45	pauze met consignatie *)
md	middagdienst wal DH	13:25	16:45	17:00	21:40	8:15	pauze met consignatie *)
dd8 #)	dagdienst wal DH 08:00 u	8:00	12:00	12:30	16:30	8:00	
dd9 #)	dagdienst wal DH 09:00 u	9:00	13:00	13:30	17:30	8:00	
dd10 #)	dagdienst wal DH 10:00 u	10:00	14:00	14:30	18:30	8:00	
dd11 #)	dagdienst wal DH 11:00 u	11:00	15:00	15:30	19:30	8:00	

Personeel wonend op Texel neemt de boot voorafgaand aan aanvang dagdienst (eerste boot bij od). De boot terug is een half uur voor einde dagdienst (laatste boot bij md).

##### Auto-opsteller wal Texel

od	ochtenddienst wal Tx	5:40	9:30	9:45	13:55	8:15	pauze met consignatie *)
md	middagdienst wal Tx	13:40	17:15	17:30	21:55	8:15	pauze met consignatie *)
dd8 #)+	dagdienst wal Tx 08:00 u	8:00	12:00	12:30	17:00	8:30	
dd8 #)	dagdienst wal Tx 08:00 u	8:00	12:00	12:30	16:30	8:00	
dd9 #)	dagdienst wal Tx 09:00 u	9:00	13:00	13:30	17:30	8:00	
dd10 #)	dagdienst wal Tx 10:00 u	10:00	14:00	14:30	18:30	8:00	
dd11 #)	dagdienst wal Tx 11:00 u	11:00	15:00	15:30	19:30	8:00	

Personeel wonend in Den Helder neemt de boot voorafgaand aan aanvang dagdienst (eerste boot bij od). De boot terug is een half uur voor einde dagdienst (laatste boot bij md).

### III Kantoor + magazijn + onderhoudsploegen operationele dienst + onderhoudsdienst

Dienst	Omschrijving	aanvang dienst	aanvang pauze	einde pauze	einde dienst	uren:min	bijzonderheden
dd	dagdienst	8:00	12:30	13:00	16:30	8:00	
hdd	halve dagdienst	8:00	--	--	12:00	4:00	

#### Algemeen

In een periode van vier uur werken kan, als de dienst dit toelaat, een koffie- of theepauze genoten worden van maximaal vijftien minuten. Voor degenen die niet met taken van de operationele dienst bezig zijn, wordt de pauze in overleg met diens chef opgenomen. Bij het overige personeel is de koffiepauze als regel van 10:00 tot 10:15 uur en de theepauze van 15:00 tot 15:15 uur. De minimale vergoeding per gewerkte dag of dagdeel bedraagt bij degenen met een arbeidsovereenkomst conform artikel 5.a.1.c. van de CAO

Op oudejaarsdag eindigt de middagdienst(dienstboot) een uur eerder.

Op zondagen tijdens winterdienst is aanvang ochtenddienst 2 uur later, op zondagen tijdens zomerdienst is aanvang ochtenddienst 1 uur later.

De zomerperiode loopt van 1 maart tot en met 31 oktober.

\*) De pauzetijden bij "pauze met consignatie" zijn indicatief. De tijden kunnen in overleg met de WM c.q. de dienstdoende verkeersleider op een ander tijdstip worden vastgesteld. Dit geldt ook als bij grote drukte dan wel een (telefonische) oproep de werkplek niet verlaten kan worden.

#) Wanneer bij grote drukte geen of nauwelijks gelegenheid is om de maaltijd te nuttigen, zal geen "maaltijdaf trek" plaats vinden.

#### Algemeen

In een periode van vier uur werken kan, als de dienst dit toelaat, een koffie- of theepauze genoten worden van maximaal vijftien minuten. Voor degenen die niet met taken van de operationele dienst bezig zijn, wordt de pauze in overleg met diens chef opgenomen. Bij het overige personeel is de koffiepauze als regel van 10:00 tot 10:15 uur en de theepauze van 15:00 tot 15:15 uur. De minimale vergoeding per gewerkte dag of dagdeel bedraagt bij degenen met een arbeidsovereenkomst conform artikel 5.a.1.c. van de CAO

Op oudejaarsdag eindigt de middagdienst(dienstboot) een uur eerder.

Op zondagen tijdens winterdienst is aanvang ochtenddienst 2 uur later, op zondagen tijdens zomerdienst is aanvang ochtenddienst 1 uur later.

De zomerperiode loopt van 1 april tot en met 31 september.

\*) De pauzetijden bij "pauze met consignatie" zijn indicatief. De tijden kunnen in overleg met de AWM c.q. de dienstdoende verkeersleider op een ander tijdstip worden vastgesteld. Dit geldt ook als bij grote drukte dan wel een (telefonische) oproep de werkplek niet verlaten kan worden.

#) Wanneer bij grote drukte geen of nauwelijks gelegenheid is om de maaltijd te nuttigen, zal geen "maaltijdaf trek" plaats vinden.

## **Bijlage V**

### **Reglement Generatiepact Koninklijke NV TESO**

#### **Artikel 1 Definities**

- *Aanvulling Arbeidsovereenkomst*: De bij dit reglement bijhorende bijlage (-) waar de afspraken rond toepassing Generatiepact worden vastgelegd.
- *Feitelijk Salaris*: Het percentage van het Oorspronkelijk salaris dat de werknemer gaat verdienen na ingang van het Generatiepact.
- *Oorspronkelijke Arbeidsduur*: De arbeidsduur zoals deze gold vóór het toepassen van het Generatiepact.
- *Oorspronkelijk Salaris*: Het voor de Werknemer geldend brutosalaris (bijlage II van de cao voor Koninklijke N.V. TESO) zoals deze gold voor het toepassen van het Generatiepact.
- *Pensioenopbouw*: De opbouw van het pensioen bij Pensioenfondsvervoer en het daarbij behorend premiepercentage.
- *Generatiepact*: 80% Oorspronkelijke Arbeidsduur tegen 90% Oorspronkelijk Salaris en 100% Pensioenopbouw (80-90-100). Deelname maximaal 7 jaar voor de (individuele) AOW-gerechtigde leeftijd. Deelname is een recht.
- *Verlofstuwmeer*: Dat is het aantal vakantie-uren dat de Werknemer nog heeft staan in de rubriek Wettelijk van de kaart Verlof. Deze kaart bevat de niet opgenomen vakantie-uren van de laatste 2 jaar.
- *Werkgever*: Koninklijke N.V. Texels Eigen Stoomboot Onderneming.
- *Werknemer*: Een werknemer als bedoeld in artikel 2 cao.

#### **Algemene Bepalingen**

##### **Artikel 2**

De Werknemer heeft het recht om maximaal 7 jaar voor de (individuele) AOW-gerechtigde leeftijd deel te nemen aan het Generatiepact met inachtneming van het hiernavolgende:

1. De werknemer dient direct voorafgaand aan deelname aan zijn Generatiepact tenminste 10 jaar aaneengesloten bij de werkgever in dienst te zijn;
2. Mocht de werknemer gebruik willen maken van het Generatiepact dan dient hij dat tenminste zes maanden vóór de ingang van zijn Generatiepact aan de werkgever kenbaar te maken;
3. Indien naar de mening van de werkgever zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich tegen toepassing van het Generatiepact verzetten, moet de werkgever dit aan de werknemer mededelen. De werkgever moet dit dan doen binnen 4 weken na het kenbaar maken door de werknemer;
4. Afspraken rondom het Generatiepact zullen in de Aanvulling Arbeidsovereenkomst worden vastgelegd;
5. Werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen;
6. De Werkgever realiseert zich dat door invoering van de regeling bijvoorbeeld de roosters anders georganiseerd moeten worden en roosters moeten worden aangepast. De Werknemer dient zich te realiseren dat hij door deelname aan de regeling mogelijk in een andere ploeg geplaatst kan worden. Deelnemers kunnen geen recht op inroostering op vaste dagen claimen;
7. Indien de Werknemer een verlofstuwmeer heeft van meer dan 360 uren moet de werknemer dat meerdere opnemen binnen een half jaar voorafgaand aan datum gebruikmaken van het Generatiepact;
8. Indien de Werknemer op de datum ingang Generatiepact nog steeds een verlofstuwmeer heeft van meer dan 360 uren gaat het Generatiepact toch in en blijft hij de meerdere uren tot maximaal 600 uur behouden (de uren daarboven zullen dan worden verkocht conform artikel 14 lid 4 cao), tenzij de werkgever kan aantonen dat de werknemer niet heeft meegewerkt om de meerdere uren op te nemen;
9. Indien een geschil over het vorenstaande ontstaat kan door de Werkgever en/of Werknemer aan de commissie zoals bedoeld in artikel 30 van de cao om advies worden gevraagd.

### **Artikel 3**

1. Gebruikmaking van het Generatiepact kan alleen indien de Werknemer tenminste 16 arbeidsuren per week werkzaam blijft.
2. Bij gebruikmaking van een het Generatiepact wordt het onderdeel "leeftijdsvrlof" zoals beschreven in artikel 14 a1 cao naar rato toegepast.
3. Bij gebruikmaking van het Generatiepact mag de werknemer geen nieuwe of uitbreiding van betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.
4. Gebruikmaking van het Generatiepact vervalt per de datum dat er een (deeltijd-)pensioenuitkering plaatsvindt of wanneer de Werknemer ontslag neemt of ontslagen wordt.

### **Pensioen en Loon**

#### **Artikel 4**

1. Loon en pensioenopbouw: De werknemer ontvangt 90% van zijn Oorspronkelijk Salaris. Het Feitelijk Salaris met de bijbehorende gebruikelijke elementen wordt omgezet naar een 100% salaris welke 100% salaris de grondslag vormt voor de hoogte van de pensioenpremie en de opbouw van pensioen.
2. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet (onder handhaving van de premie-inhouding bij 100% arbeidsduur).
3. De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Bij een deeltijdcontract geldt dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantie-uren. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoeslag, worden in deze regeling echter op basis van 90% toegepast.
4. Deelname aan de regeling kan voor de werknemer financiële/fiscale gevolgen hebben. De potentiële deelnemer wordt nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen gewezen en de deelnemer geadviseerd zich goed te beraden. De potentiële deelnemer ontvangt een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt.

### **Overige bepalingen**

#### **Artikel 5 Arbeidsongeschikt**

Toetreding is alleen mogelijk als een werknemer niet arbeidsongeschikt, zoals bedoeld in artikel 17 van de cao, is. Werknemers die bij aanvang van de regeling arbeidsongeschikt zijn kunnen aan de regeling deelnemen wanneer zij weer arbeidsgeschikt zijn.

#### **Artikel 6 Wettelijke wijzigingen**

Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven genoemde elementen van het Generatiepact raken en voor Koninklijke NV TESO of de werknemer (of de vakorganisaties) nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treden Koninklijke NV TESO met de vakorganisaties in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden.

#### **Artikel 7 Evaluatie**

De regeling wordt in het derde kwartaal 2024 en in het derde kwartaal van 2026 geëvalueerd met de ondernemingsraad van TESO. Evaluatiepunten zijn in ieder geval: deelname, bijdrage aan doelstelling duurzame inzetbaarheid, organisatorische elementen, mate van herbezetting, mate van voorkoming van ontslagen en kosten/opbrengsten.

#### **Artikel 8 Ingangsdatum**

Dit reglement treedt in werking op 1 oktober 2022.

## Bijlage VI Protocolafspraken

### a. Loon auto-opstellers

- Het minimumloon wordt losgelaten en aanvullend is overeengekomen dat de salarissen voor de auto-opstellers in het kalenderjaar 2022, met inbegrip van de verhogingen in dat jaar op basis van de indexcijfers cao-lonen, met 10,00% worden verhoogd. Daartoe worden de verhogingen op grond van de indexcijfers per 1 januari 2022 en per 1 juli 2022 opgeteld en vervolgens per 1 juli 2022 aangevuld tot 10,00%.
- Aanvullend is overeengekomen dat de lonen voor de auto-opstellers voortaan meegenomen worden in de loonsverhoging die voor de gehele TESO is afgesproken.
- Samengevat is de loonsverhoging voor de auto-opstellers tijdens de 2-jarige looptijd van deze cao tenminste 14,75%:
  - 2022: 10,00%;
  - 2023: conform ALL, maar tenminste 4,75%.

### b. ORT (artikel 9, lid C)

In december 2016 hebben cao-partijen afspraken gemaakt over doorbetaling van ORT tijdens wettelijke vakantiedagen en is tevens over die dagen met terugwerkende kracht een uitbetaling van die ORT gedaan. Voor wat betreft de ORT over bovenwettelijke vakantie is toen afgesproken dat indien in de toekomst door een uitspraak van de Hoge Raad vast zou komen te staan dat ook over bovenwettelijke vakantiedagen ORT zou moeten worden voldaan, dat Koninklijke N.V. TESO dat dan zou gaan doen.

Voor zover bekend is heeft de Hoge Raad hierover tot nu toe geen uitspraak gedaan (en zal dat ook niet meer doen) en Koninklijke N.V. TESO heeft daarom voorgesteld om in de cao op te nemen dat met ingang van 1 januari 2022 de ORT over alle vakantie uren wordt betaald. Er wordt dan dus geen onderscheid meer gemaakt tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantieafspraken.

Ondanks dat er op dit punt geen uitspraak van de Hoge Raad meer verwacht wordt, erkent Koninklijke N.V. TESO dat het goed werkgeverschap is om over te gaan tot uitbetaling van de ORT over de bovenwettelijke vakantiedagen. Concreet is TESO conform de eerdere gemaakte afspraken daarover bereid dan een nabetaling te doen met terugwerkende kracht tot 2 november 2015 (dat is gerekend vanaf 1 januari 2022: 74 maanden). De nabetaling in de vorm van een eenmalige bruto uitkering wordt individueel berekend op basis van gemiddeld 10 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar. De nabetaling geldt uitsluitend voor medewerkers die op het moment van uitbetaling in dienst zijn van TESO en naar rato van het aantal maanden dat de medewerker in de periode van 1 november 2016 tot 1 januari 2022 in dienst was.