Stichting De Maasveren

en

FNV Havens

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

01-10-2026 – 31-12-2028

CAO Maasveren / definitief.

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE **2**

PREAMBULE **4**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST **6**

Artikel 1 – Algemene definities *6*

Artikel 2 – Duur, verlenging en beëindiging van rechtswege *6*

Artikel 3 – Werkingssfeer *7*

Artikel 4 – Definities *7*

Artikel 5 – Pensioenregeling *8*

Artikel 6 – Algemene verplichtingen van de werkgever *8*

Artikel 7 – Algemene verplichtingen van de werknemer *8*

Artikel 8 – Arbocatalogus *9*

Artikel 9 – Indiensttreding *9*

Proeftijd 10

Oproepkrachten 10

Medische keuring 11

Artikel 10 – Beëindiging van de arbeidsovereenkomst *12*

Artikel 11 – Nevenwerkzaamheden *12*

Artikel 12 – Arbeidstijd *13*

Artikel 13 – Dagelijkse diensttijd *14*

Artikel 14 – Dienstroosters *14*

Artikel 15 – Verschoven diensttijd *16*

Artikel 16 – Overwerk *16*

Artikel 17 – Registratie van gewerkte uren *17*

Artikel 18 – Functie en loon *17*

Artikel 19 – Eindejaarsuitkering *19*

Artikel 20 – Loonontwikkeling *20*

Artikel 21 – Vakantietoeslag 20
Artikel 22 – Onregelmatigheidstoeslagen 21
Artikel 23 – Toeslagen voor arbeid op zaterdagen en zon- of feestdagen 21
Artikel 24 – Afbouwtoelage onregelmatige diensten 22
Artikel 25 – Overwerktoeslagen 22
Artikel 26 – Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid 22
Artikel 27 – Feestdagen 23
Artikel 28 – Vakantiedagen 23
Artikel 29 – Compensatie-uren 25
Artikel 30 – Buitengewoon verlof 26
Artikel 31 – Kortdurend zorgverlof 27
Artikel 32 – Langdurend zorgverlof 28
Artikel 33 – Calamiteitenverlof 29
Artikel 34 – Zwangerschaps-, partner- en bevallingsverlof 29
Artikel 35 – Ouderschapsverlof 30
Artikel 36 – Adoptieverlof 31
Artikel 37 – Onbetaald verlof 31
Artikel 38 – Kostenvergoedingen 32
Artikel 39 – Senioren Fit Regeling 33
Artikel 40 – Herbezetting 33
Artikel 41 – Overlijdensuitkering 33
Artikel 42 – Werkgeversbijdrage en organisatieverlof 34
Artikel 43 – Openbreekclausule 34
Artikel 44 – Slotbepaling 35
BIJLAGEN 36
Bijlage 1 – Toelichting/resumé beloningsstelsel 36
Bijlage 2 – Onderhandelingsresultaat 30 september 2026 - Memo stand van zaken nieuwe cao 38
Bijlage 3 – Loonschalen per 1 oktober 2026 44
Veerschipper 44
Overige ongewijzigde schalen 45

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten,

Stichting De Maasveren, gevestigd en kantoorhoudende te 5397 GN Lith aan Wargaren 12, ten deze vertegenwoordigd door haar directeur-bestuurder, de heer ir. W.W. Joosten;

en

De werknemersorganisatie FNV, sector Havens, gevestigd te Utrecht en kantoorhoudende te Rotterdam, Pegasusweg 200, 3067 KX Rotterdam, ten deze vertegenwoordigd door haar bestuurder, N. Stam;

Ieder als partij ter andere zijde

Overwegende dat:

a) Stichting De Maasveren bij brief d.d. 27 mei 2021 de toen vigerende Collectieve Arbeidsovereenkomst Stichting De Maasveren (looptijd 1-7-2017 tot 31-12-2021) rechtsgeldig en rechtmatig heeft opgezegd per 31-12-2021;

b) Partijen op 24 juni 2022 een nieuwe Collectieve Arbeidsovereenkomst hebben gesloten voor de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026 (hierna: "de CAO 2022–2026");

c) Partijen in de CAO 2022–2026 hebben afgesproken vanaf 1 januari 2025 te onderzoeken bij welke landelijke CAO per 1 januari 2027 aansluiting zou kunnen plaatsvinden;

d) Partijen na ampel overleg en in vrijwillig onderhandelingsresultaat overeenstemming hebben bereikt over voortzetting van de arbeidsrelatie in de vorm van een ondernemings-cao;

e) Stichting De Maasveren de CAO 2022-2026 op 18 juni 2026 heeft opgezegd.

f) Partijen uitdrukkelijk en gezamenlijk afzien van de in artikel 2 lid 2 van de CAO 2022–2026 opgenomen verplichting om te onderzoeken bij welke

landelijke CAO aansluiting zal plaatsvinden; de CAO Maasveren blijft een ondernemings-cao, gesloten tussen Stichting De Maasveren en FNV Havens;

g) Partijen het wenselijk achten de bestaande cao voort te zetten en aan te passen, met ingang van 1 oktober 2026, als verlengde en gewijzigde ondernemings-cao;

h) Het ondernemingsbeleid er in het bijzonder op gericht zal zijn de continuïteit en bestaanszekerheid van de veerponten te bevorderen en de werkgelegenheid veilig te stellen, dit in het belang van de inwoners van de oevergemeenten teneinde deze op een veilige, betaalbare en duurzame manier over de Maas te zetten;

i) Partijen het na ampel overleg wenselijk achten een cao op maat te realiseren;

Zijn de navolgende overeenkomst aangegaan:

Lith, 20 oktober 2026

[redacted]

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1 – Algemene definities

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) is van toepassing op Stichting De Maasveren en haar werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.

2. In deze CAO wordt onder "werkgever" verstaan: Stichting De Maasveren.

3. In deze CAO wordt onder "werknemer" verstaan: ieder natuurlijk persoon die voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever als bedoeld in het tweede lid van dit artikel. De directeur-bestuurder van Stichting De Maasveren valt buiten de werkingssfeer van deze CAO.

4. In deze CAO wordt onder "oproepkracht" verstaan: ieder natuurlijk persoon die als invalkracht op basis van een overeenkomst met uitgestelde prestatieplicht bij onvoorziene omstandigheden, zoals bijvoorbeeld ziekte, het verrichten van arbeid in dienstroosters voor zowel de zomer als de winter, alsmede de seizoensgebonden en onverwachte pieken wordt ingezet.

5. In deze CAO wordt onder "basisuurloon of basismaandloon" verstaan: het vaste bruto-uurloon of het vaste bruto maandloon van de werknemer als genoemd in artikel 18 lid 3 van deze CAO alsmede bijlage 3 van deze CAO.

6. Waar in deze CAO gesproken wordt van de werknemer(s), worden alle werknemers bedoeld, ongeacht geslacht of genderidentiteit. Waar in deze CAO gesproken wordt over 'hij' of 'hem', wordt de werknemer in kwestie bedoeld.

Artikel 2 – Duur, verlenging en beëindiging van rechtswege

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak dat aanvangt op 1 oktober 2026 en eindigt op 31 december 2028, en zal behoudens voorafgaande opzegging stilzwijgend worden verlengd met ten hoogste een jaar. De termijn van opzegging is twee maanden overeenkomstig het bepaalde in artikel 19 Wet CAO. De opzegging dient schriftelijk te geschieden door middel van een aangetekend schrijven of een deurwaardersexploot.

2. De bepalingen van deze CAO hebben terugwerkende kracht tot en met 1 oktober 2026.

3. Partijen hebben uitdrukkelijk en gezamenlijk afgezien van de verplichting uit de CAO 2022–2026 om te onderzoeken bij welke landelijke CAO aansluiting zal plaatsvinden. De CAO Maasveren blijft een ondernemings-cao.

Artikel 3 – Werkingssfeer

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werknemers in dienst van Stichting De Maasveren, met uitzondering van de directeur-bestuurder. De bepalingen zijn derhalve van toepassing op varend personeel (voorman, veerschippers en kaartverkopers) alsmede op kantoorpersoneel en technisch personeel.

2. De werknemers die al vóór 1 januari 2022 in dienst waren en op wie de Collectieve Arbeidsovereenkomst Maasveren, die liep van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2021, van toepassing was verklaard, behouden hun rechten uit hoofde van die CAO, voor zover dit in de navolgende artikelen uitdrukkelijk wordt aangegeven en met uitzondering van de werknemers die buiten de werkingssfeer van de CAO vallen.

3. Bij werkgever worden ook algemene voorwaarden en specifieke dienstvoorschriften gehanteerd waarvan een exemplaar aan de werknemer wordt verstrekt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Indien de directie de bepalingen van de algemene voorwaarden of de dienstvoorschriften, anders dan directieven, in de toekomst wil wijzigen, zal dit niet gebeuren dan nadat er overleg is geweest met de Personeelsvertegenwoordiging met inachtneming van de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 4 – Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

a. Arbeidstijd: de tijd gedurende welke de werknemer arbeid op, aan en voor het veerpont en/of de werkgever verricht, is ingedeeld om te werken of zich gereed moet houden om te werken volgens de instructies van de werkgever of zijn vertegenwoordiger.

b. Veerschipper: degene die aan boord van een veerpont het gezag van de werkgever uitoefent.

Artikel 5 – Pensioenregeling

Deelname aan de pensioenregeling van werkgever is verplicht mits werknemer aan de voorwaarden voor deelname voldoet. De pensioenregeling is ondergebracht bij ASR Premiepensioeninstelling N.V. en ASR Levensverzekering N.V. Het betreft een premie-uitkeringsovereenkomst. De inhoud van de pensioenregeling is vastgelegd in het pensioenreglement van ASR DoenPensioen. Bij strijdigheid tussen deze CAO en het pensioenreglement prevaleert het pensioenreglement.

Artikel 6 – Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een afschrift van deze CAO en eventuele aanvullende voorschriften aan de werknemer ter hand te stellen. De CAO zal in de arbeidsovereenkomst worden geïncorporeerd.

2. De werkgever draagt, behoudens wettelijk geregelde verplichtingen, zorg voor goede arbeidsomstandigheden en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, één en ander zoals een goed werkgever betaamt.

3. De werkgever geeft de nodige aanwijzingen en voorschriften en stelt de benodigde veiligheidsmiddelen en bedrijfsmiddelen en -kleding ter beschikking.

4. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de werknemer, rekening houdend met diens beperkingen, zijn werk te laten hervatten, zo nodig met in redelijkheid aanvaardbare technische aanpassingen van de werkplek, aanpassingen in de organisatie of scholing.

5. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de geldende arbeidsvoorwaarden en dienstvoorschriften alsmede van wijzigingen daarvan.

6. De werkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een specificatie te verstrekken gelijktijdig met de uitbetaling van het salaris. Deze specificatie mag elektronisch plaatsvinden. De uitbetaling van het salaris zal tijdig geschieden, doch uiterlijk op de 25e van iedere maand op een door de werknemer aangewezen bankrekening.

Artikel 7 – Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle geldende voorschriften en verstrekte

aanwijzingen in acht te nemen, alsmede de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermijding van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf of van anderen, één en ander zoals een goed werknemer betaamt.

2. De werknemer is verplicht arbeidsongeschiktheid direct te melden aan de werkgever. De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

3. De werknemer is gehouden ook andere werkzaamheden te verrichten voor zover die kunnen worden beschouwd als in de onderneming voor hem gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdend, een en ander zoals beschreven in het functieprofiel. Met betrekking tot de werkzaamheden van andere werknemers, bijvoorbeeld kaartverkopers, dan de veerschipper aan boord van een veerpont, is de werknemer verplicht de aanwijzingen van de veerschipper (voorman) op te volgen. Dit geldt ook voor de tijdstippen waarop en de tijden gedurende welke de werkzaamheden moeten worden verricht en het verrichten van overwerk.

Artikel 8 – Arbocatalogus

1. Voor de bescherming en veiligheid van de werknemer is er in de bedrijfstak van de Rijn- en Binnenvaart een Arbocatalogus. De werkgever leeft de maatregelen uit deze catalogus voor zover betrekking hebbende op veerponten na en voldoet daarmee aan de wettelijke voorschriften voor gezond en veilig werken.

2. De werkgever is verplicht een RI&E en plan van aanpak op te stellen. Sociale partners in de sector Rijn- en Binnenvaart hebben samen een branche-RI&E ontwikkeld. De branche-RI&E is erkend door het Steunpunt RI&E.

Artikel 9 – Indiensttreding

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:

a) hetzij voor onbepaalde tijd;

b) hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke tijdsduur van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Indien de werknemer een

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werd aangeboden, dan is de werkgever verplicht de werknemer te informeren/aan te zeggen over het wel of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, tenzij deze aanzegging reeds in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Bij een overeenkomst van zes maanden of meer moet deze informatie/aanzegging minimaal een maand voor de einddatum gegeven worden.

Proeftijd

2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een tijdsduur van meer dan zes maanden kan uitsluitend schriftelijk een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen. Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een tijdsduur van meer dan zes maanden, maar korter dan twee jaar, of voor een bepaalde tijd zonder einddatum, duurt de proeftijd hoogstens één maand. Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een tijdsduur van twee jaar of langer duurt de proeftijd hoogstens twee maanden.

3. De werkgever sluit met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst bevat bepalingen omtrent:

a) de datum van indiensttreding;

b) de aard en duur van het dienstverband;

c) de functie;

d) het al dan niet van toepassing zijn van een proeftijd;

e) de hoogte van het bruto-maandsalaris bij indiensttreding en eventuele andere beloningen of onkostenvergoedingen;

f) de arbeidsduur, werktijden en vakantiedagen;

g) het al dan niet van toepassing zijn van de Pensioenregeling, ANW- en WGA-hiaatverzekering en de WIA;

h) eventuele aanvullingen op deze CAO.

Oproepkrachten

4. Arbeidsovereenkomst voor oproepkrachten (0-urencontract). De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering, het ziekteverzuim en het verrichten van arbeid in dienstroosters voor zowel de zomer als de winter, alsmede de seizoensgebonden en

onverwachte pieken maakt het noodzakelijk voor de werkgever om te werken met flexibel personeel dat als invalkracht kan worden ingezet op de momenten dat dit nodig is. De inzet van flexibel personeel zal beperkt blijven tot maximaal 20% van het totale personeelsbestand.

a. Met de oproepkracht (invalkracht/0-urencontract) wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten waarbij de prestatie over en weer wordt uitgesteld (MUP-contract). Op grond van een daartoe strekkende afspraak gaat de oproepkracht als invalkracht daadwerkelijk werkzaamheden verrichten voor de werkgever voor de duur dat er werkzaamheden zijn en krijgt de oproepkracht overeenkomstig die duur betaald.

b. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur dat er geen werkzaamheden zijn te verrichten.

c. De werkgever is alleen loon verschuldigd over de periode en uren dat de oproepkracht daadwerkelijk arbeid heeft verricht. Dit geldt zowel in de eerste 26 weken van de arbeidsovereenkomst als ook daarna en ook bij opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:628 leden 5 en 7 BW.

d. De oproepkracht zal door de werkgever per oproep minimaal drie uur aaneengesloten te werk worden gesteld en worden uitbetaald.

e. De werkgever zal de oproepkracht ten minste vier dagen van tevoren oproepen; bij calamiteiten of onvoorzienbare omstandigheden kan hiervan worden afgeweken.

f. In overeenstemming met artikel 7:668a lid 5 BW kunnen met oproepkrachten als hier bedoeld, in afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW, tot maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met tussenpozen van korter dan zes maanden worden aangegaan tot een maximale duur van 48 maanden alvorens van rechtswege sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Medische keuring

5. Voor werknemers die de functie van veerschipper uitoefenen, daaronder valt tevens de voorman, wordt een medische keuring verplicht gesteld bij aanstelling. Het doel hiervan is bescherming van de gezondheid en/of veiligheid van de keurling, werknemers en derden. Aanstelling in de functie van veerschipper is alleen mogelijk als na een medische keuring blijkt dat tegen het bekleden van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan.

Artikel 10 – Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Tijdens of aan het einde van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door de werkgever of de werknemer met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

2. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW eindigt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk.

3. Behoudens het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek (BW) eindigt de arbeidsovereenkomst in alle andere gevallen: a) door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW; b) van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak of van de bepaalde werkzaamheden genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst; c) bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

4. Bij het eindigen van het dienstverband zal de werkgever aan de werknemer op diens verzoek een getuigschrift verstrekken waarin vermeld staat hoelang de dienstbetrekking heeft geduurd en welke werkzaamheden de werknemer heeft verricht. Indien de werknemer dit wenst, wordt in het getuigschrift tevens vermeld de wijze waarop hij/zij zijn/haar arbeid heeft verricht en de reden van beëindiging van het dienstverband.

Artikel 11 – Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer meldt schriftelijk aan de werkgever vooraf alle betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden die mogelijk van invloed kunnen zijn op de uitvoering van de functie of de belangen van de werkgever.

2. Het is de werknemer toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij de werkgever deze op grond van een objectieve rechtvaardigingsgrond geheel of gedeeltelijk verbiedt. Onder een objectieve rechtvaardigingsgrond wordt onder meer verstaan:

a) bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer en naleving van de Arbeidstijdenwet;

b) bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie;

c) voorkoming van belangenverstrengeling of concurrentie met de werkgever;

d) het voorkomen van een negatieve invloed op de goede vervulling van de overeengekomen werkzaamheden.

3. Indien de werkgever bezwaar maakt tegen de nevenwerkzaamheden, zal de werkgever de objectieve rechtvaardigingsgrond schriftelijk aan de werknemer mededelen.

4. De werknemer zal wijzigingen in de aard of omvang van de nevenwerkzaamheden onverwijld schriftelijk aan de werkgever melden.

Artikel 12 – Arbeidstijd

1. De (gemiddelde) arbeidsduur per week, die wordt vastgesteld in een dienstrooster, bedraagt 36 uur per week. 36 uur per week zijn vaaruren, administratie-uren komen met ingang van 1 oktober 2026 te vervallen.

2. De dienstroosters, zowel het zomer- als het winterrooster, worden na overleg met en verkregen instemming van de Personeelsvertegenwoordiging door de werkgever vastgesteld. Uitgangspunt daarbij is dat er in beginsel niet langer dan 5 dagen achtereen wordt gewerkt.

3. De normale arbeidstijd op jaarbasis bedraagt 1.656 uur en wordt als volgt berekend:

aantal kalenderdagen	365,25
af wegens aanspraak op vrije tijd:	
zaterdagen en zondagen	104,357
vakantiedagen	25
tweede Paasdag, tweede Pinksterdag en Hemelvaartsdag	3
Koningsdag, Kerstdagen en Nieuwjaarsdag	2,857
aantal werkdagen	230,036

normale arbeidstijd op jaarbasis 230,036 × 7,2 uur = 1.656 uur.

Artikel 13 – Dagelijkse diensttijd

1. De dagelijkse diensttijd blijkt uit het dienstrooster als bedoeld in artikel 12 lid 1 en artikel 14 en kan maximaal negen uur per dag bedragen, inclusief de reservediensten.

2. De dagelijkse diensttijd valt binnen het tijdvenster van 07.30 tot 19.00 uur. In dat geval is er geen recht op een onregelmatigheidstoeslag. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel overeenkomen dat de diensttijd dagelijks wordt vastgesteld buiten het tijdvenster van 07.30 tot 19.00 uur.

3. Indien de dagelijkse diensttijd buiten het reguliere tijdvenster van 07.30 tot 19.00 uur valt, ontvangt de werknemer een toeslag op zijn/haar uurloon.

4. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden ontvangen de werknemers die reeds op 31 december 2021 in dienst waren een vaste onregelmatigheidstoeslag van 12% op het basismaandloon.

Artikel 14 – Dienstroosters

1. De diensttijd wordt op maandag tot en met zondag ingeroosterd. Inroostering gebeurt zoveel mogelijk na overleg met de werknemer. De werkgever en de werknemer kunnen een dienstrooster overeenkomen waarbij wekelijks een aantal uren buiten het tijdvenster van 07.30–19.00 uur wordt verricht, in welk geval een onregelmatigheidstoeslag op het uurloon voor de desbetreffende uren van toepassing is (ORT): maandag tot en met vrijdag van 06.00–07.30 uur: 15%; maandag tot en met vrijdag van 19.00–24.00 uur: 30%.

De werkgever en de werknemer kunnen daarnaast een dienstrooster overeenkomen waarin zaterdagen en/of zon- en feestdagen structureel zijn opgenomen. In dat geval geldt voor het werken op zaterdag van 06.00 tot 24.00 uur een toeslag van 30% op het uurloon (TZZ) en op zondag van 06.00 tot 24.00 uur een toeslag van 45% op het uurloon (TZZ). Voor werkzaamheden op christelijke of nationale feestdagen waarbij het gebruikelijk is dat werknemers normaliter geen verplichting hebben om werkzaamheden te verrichten, geldt een toeslag van 45% op het uurloon (TF = toeslag feestdagen).

Periode	Toeslag
Maandag–vrijdag 06.00–07.30 uur	+15% uurloon
Maandag–vrijdag 19.00–24.00 uur	+30% uurloon
Zaterdag 06.00–24.00 uur	+30% uurloon
Zon- en feestdagen	+45% uurloon

2. De toeslagen als bedoeld in lid 1 zijn niet van toepassing op de werknemers die reeds in dienst waren op 31 december 2021 en die recht hebben op de toen nog geldende vaste onregelmatigheidstoeslag van 12% van het basismaandsalaris. Zij behouden de vaste toeslag van 12% op het voor hen geldende maandsalaris.

3. De toeslagen voor onregelmatige diensten zijn onderdeel van het loon voor de Sociale Verzekeringswetten. De werknemer ontvangt eveneens de vakantietoeslag over de toeslag voor onregelmatige diensten. Bij arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer een uitkering gebaseerd op de gemiddelde toelage over de voorafgaande 13 weken.

4. Indien de werknemer ten opzichte van het overeengekomen dienstrooster een positief of negatief saldo aan roostervrije dagen of uren toekomt, wordt dit saldo door de werkgever op een voor de werknemer controleerbare wijze geregistreerd.

5. Roostervrije dagen of uren die, eventueel na overleg, niet in vrije tijd aan de werknemer kunnen worden toegekend, worden beloond tegen het overwerktarief, berekend over de arbeidstijd per werkdag. Dit geldt ook indien overwerk in het dienstrooster wordt opgenomen door het aantal werkdagen uit te breiden en het aantal roostervrije dagen of uren te verminderen.

6. Het onderling ruilen van diensten in het dienstrooster is uitsluitend toegestaan na voorafgaande instemming van de werkgever.

7. Indien bij aflossing blijkt dat wegens onvoorziene omstandigheden de aflossende bemanning niet tijdig compleet is, is degene die dezelfde functie heeft als de ontbrekende werknemer van de opkomende bemanning verplicht zijn/haar dienst met maximaal twee uren voort te zetten, tenzij de werkgever anders beslist. De maximale arbeidstijd per dag mag nooit meer dan negen aaneengesloten uren bedragen.

8. Indien de werknemer werkzaam is op basis van een oproepovereenkomst, is de werknemer verplicht aan een oproep gehoor te geven mits deze de werknemer ten minste vier dagen van tevoren heeft bereikt. In geval van calamiteiten wordt van de werknemer verwacht aan een oproep gehoor te geven ook als hiervoor niet de vereiste vier dagen in acht kunnen worden genomen.

9. Onder reservediensten worden verstaan diensten die bij ziekte, vakantie of andere omstandigheden door de werknemer moeten worden ingevuld tot maximaal negen uur per dag. Bij de verrekening van de vermelde arbeidstijd worden de volgens dienstrooster vermelde reservediensten uitsluitend in de berekening meegenomen indien daadwerkelijk ook een dienst wordt verricht.

Artikel 15 – Verschoven diensttijd

1. Het incidenteel verschuiven van diensttijd naar een zaterdag, een zondag of een christelijke feestdag wordt gecompenseerd in bezoldiging overeenkomstig het bepaalde in artikel 14 lid 1, tenzij de werknemer gebruikmaakt van een tijd-voor-tijdregeling als bedoeld in lid 2, één en ander tenzij de werknemer nog recht kan doen gelden op de voor hem/haar geldende onregelmatigheidstoeslag van 12% van het basismaandsalaris.

2. Eens per twee maanden dient de werkgever de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn/haar tegoed aan wegens verschoven diensttijd verworven vrije dagen of uren op te nemen. De werkgever dient de werknemer vóór 18.00 uur op de voorafgaande dag mee te delen dat één of meer vrije dagen opgenomen kunnen worden. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen delen van een werkdag als vrije tijd worden opgenomen.

Artikel 16 – Overwerk

1. Als overwerk wordt beschouwd alle gewerkte uren boven de volgens het dienstrooster vastgestelde diensttijd, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 36 uur.

2. De werkgever en de werknemer kunnen een structureel gemiddeld aantal overuren overeenkomen. Het gemiddelde aantal overuren moet vooraf voor ten minste een maand worden vastgesteld.

3. Overuren kunnen uitsluitend worden verlangd om in geval van ziekte, vakantie, kort verzuim, onderbezetting en dergelijke het noodzakelijke werk uit te voeren.

Artikel 17 – Registratie van gewerkte uren

1. De werkgever registreert de gewerkte uren op een door de werknemer controleerbare wijze en verstrekt, indien gewenst, per loonperiode een overzicht hiervan.

Artikel 18 – Functie en loon

1. Op de veerponten kunnen de volgende functies worden onderscheiden:

a. **De Veerschipper** is een schipper die door de werkgever als veerschipper van een veerpont is aangesteld. Als zodanig is hij/zij belast met het optimaal, veilig en schadevrij beladen, vervoeren en lossen van passagiers en voertuigen, de inschatting van de risico's in verband met de weersgesteldheid en eventuele stremming, de heffing van veergelden, het beheer van de inkomsten en de administratie daarvan, het correct omgaan met mensen, het uitvoeren van het dagelijks onderhoud en het oplossen van technische problemen op basis van bekende opties.

b. **De Voorman** is degene die als meewerkend veerschipper de informatiestroom tussen de veerverbinding en de stichting coördineert, het dagelijkse onderhoud coördineert en de nodige administratie uitvoert; hij/zij is verantwoordelijk voor de dagelijkse voortgang, waaronder het beslissen over bijvoorbeeld stremmingen.

c. **Kaartverkoper is** belast met de verkoop, controle en administratie van vervoersbewijzen en abonnementen en beheer van inkomsten, het verschaffen van op- en afrij-instructies aan passagiers, ondersteunend aan de veerschipper.

d. **Administratief medewerker** is belast met het verwerken, controleren en archiveren van administratieve gegevens en documenten. Ondersteunt de dagelijkse kantoororganisatie, verzorgt correspondentie en beantwoordt praktische vragen. Voert overige administratieve werkzaamheden uit volgens vaste procedures en aanwijzingen.

e. **Technisch medewerker** is verantwoordelijk voor onderhoud, inspecties en technische reparaties aan de veerponten. Signaleert en verhelpt storingen en coördineert zo nodig werkzaamheden met externe partijen. Beheert technische

installaties, gereedschappen en voorzieningen op de veerponten en op kantoor.

f. **Financieel administratief medewerker** is belast met het verwerken, controleren en bewaken van de financiële administratie en betalingen. Stelt financiële overzichten en rapportages op en ondersteunt de directie bij begroting en verantwoording. Verzorgt daarnaast personeels- en roosteradministratie en onderhoudt contact met externe financiële dienstverleners.

2. De werknemer wordt geacht werkzaam te zijn in de functie waarin hij/zij is aangesteld. Indien de uitgevoerde functie in opdracht van de werkgever echter aanspraak geeft op een hoger loon, ontvangt hij/zij het bij die functie behorende loon, mits en zolang de functie feitelijk en structureel door hem/haar wordt uitgeoefend.

3. Het loon is ten minste gelijk aan het bij de functie van de werknemer vermelde loon in de door de werkgever gehanteerde tabel Loonschalen Stichting De Maasveren. Deze is opgenomen als bijlage 3.

Veerschipper

De functie van veerschipper kent vanaf 1 oktober 2026 één functieschaal, schaal 4, met 15 periodieken (deze geldt ter vervanging van de loonschalen 2, 3 en 4 in de CAO 2022-2026). Er bestaat geen onderscheid meer tussen de beginnend, basis en allround veerschipper. Veerschippers die op 1 oktober 2026 al in dienst zijn, worden met ingang van 1 januari 2027 ingedeeld in de nieuwe schaal op de periodiek die het dichtst bij hun huidige salaris ligt, zonder dat zij in salaris achteruitgaan. De nieuwe schaal wordt per 1 januari 2027 tevens opgehoogd met de consumentenprijsindex als genoemd in artikel 20.

Periodiek	Schaal 4 – veerschipper
1	€ 2.349
2	€ 2.457
3	€ 2.569
4	€ 2.687
5	€ 2.810

6	€ 2.939
7	€ 3.073
8	€ 3.214
9	€ 3.361
10	€ 3.515
11	€ 3.676
12	€ 3.844
13	€ 4.020
14	€ 4.205
15	€ 4.397

Overige functies

De loonschalen voor de overige functies blijven ongewijzigd ten opzichte van de CAO 2022–2026. Als bijlage 3 bij deze CAO is een afschrift bijgevoegd van de per 1 oktober 2026 geldende loontabel voor de overige functies. Ook voor deze functies geldt dat de loonschalen per 1 januari 2027 worden opgehoogd met de consumentenprijsindex als genoemd in artikel 20.

4. Het weekloon is het maandloon gedeeld door 4,3333; het uurloon is het weekloon gedeeld door 36.

5. Onverminderd het bepaalde in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag geldt voor de werknemer het maandloon als contraprestatie voor de normale arbeid in zijn/haar functie.

6. Voor de werknemer onder 22 jaar geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.

7. Voor stagiairs en andere leerlingen die niet onder het werknemersbegrip vallen, geldt een stagevergoeding van € 350,00 per maand.

Artikel 19 – Eindejaarsuitkering

1. Voor werknemers in dienst na 1 januari 2022 ontvangt de werknemer een bruto-eindejaarsuitkering van € 700,00, vermeerderd met 0,2 basismaandloon exclusief de

toeslagen, dit laatste indien en voor zover de bedrijfsresultaten dit toelaten, dat wil zeggen bij een positief resultaat na vaststelling van de jaarrekening.

2. Voor werknemers die reeds in dienst waren per 31 december 2021 ontvangt de werknemer een eindejaarsuitkering ten bedrage van 0,4 × het basismaandloon, exclusief de toeslagen.

Artikel 20 – Loonontwikkeling

1. Per 1 januari van elk jaar worden de brutolonen aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer, reeks voor alle huishoudens, afgeleid, referentieperiode oktober–oktober.

Bij een negatieve prijsindex wordt een overeenkomstige verlaging van de brutolonen niet toegepast, maar wordt het negatieve percentage verrekend met de CPI in het daaropvolgende jaar, met dien verstande dat de verrekening er niet toe kan leiden dat de loonstijging lager is dan 0%.

2. Naast de prijscompensatie als bedoeld in lid 1 gelden de volgende initiële loonverhogingen:

a) per 1 oktober 2026: geen initiële loonsverhoging;

b) per 1 april 2027: een initiële loonsverhoging van 1,5% over het bruto basisloon;

c) per 1 april 2028: een initiële loonsverhoging van 1,5% over het bruto basisloon.

Artikel 21 – Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar.

2. De werknemer ontvangt in de maand mei 8% vakantietoeslag over het aan hem/haar betaalde basismaandloon en de onregelmatigheidstoeslagen.

3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid uitbetaald.

Artikel 22 – Onregelmatigheidstoeslagen

1. Wanneer de werkgever en de werknemer een verruimd tijdvenster voor de dagelijkse diensttijd zijn overeengekomen, is een onregelmatigheidstoeslag van toepassing.

a) Als de dagelijkse diensttijd valt binnen het tijdvenster van 07.30–19.00 uur, is er geen onregelmatigheidstoeslag van toepassing.

b) Indien overeengekomen is dat de diensttijd op maandag tot en met vrijdag dagelijks wordt vastgesteld buiten het tijdvenster van 07.30 tot 19.00 uur, heeft de werknemer recht op een onregelmatigheidstoeslag als vermeld in artikel 14 lid 1 sub a (ORT).

2. De toeslagen als bedoeld in lid 1 zijn niet van toepassing op de werknemers die op 31 december 2021 in dienst waren van werkgever. Zij behouden de onregelmatigheidstoeslag van 12%.

Artikel 23 – Toeslagen voor arbeid op zaterdagen en zon- of feestdagen

1. Indien een dienstrooster is overeengekomen waarin de normale arbeidstijd structureel voor een deel op zaterdagen en een deel op zondagen, alsmede op feestdagen is ingeroosterd, geldt een toeslag op het uurloon voor de desbetreffende gewerkte uren op zaterdagen van 30%, op zondagen van 45% en op feestdagen van 45% (artikel 14 lid 1 sub b).

2. Indien op Nieuwjaarsdag, de beide Kerstdagen of een andere christelijke of nationale feestdag gewerkt wordt, ontvangt de werknemer een extra vergoeding; in afwijking van het bepaalde in het eerste lid bedraagt deze vergoeding in totaal 45% van het uurloon berekend over de gewerkte uren (TF) (artikel 14 lid 1 sub c).

De extra beloning voor het werken op een christelijke feestdag is van toepassing op de gewerkte uren vanaf 00.00 uur tot 24.00 uur op die dag. De extra beloning voor het werken op een bij Koninklijk Besluit als zodanig aangewezen nationale feestdag en Koningsdag is van toepassing van 00.00 tot 24.00 uur op die dag.

3. De toeslagen als bedoeld in lid 1 en lid 2 zijn niet van toepassing op de werknemers die op 31 december 2021 in dienst waren en op wie de tot en met 31 december 2021 geldende CAO Maasveren van toepassing was. Voor hen geldt de toeslag van 12% op het basismaandloon.

Artikel 24 – Afbouwtoelage onregelmatige diensten

1. Aan de werknemer die in aanmerking komt voor de toelage onregelmatige diensten als bedoeld in artikel 22 lid 1 en artikel 23 leden 1 en 2 wordt een tijdelijke afbouwtoelage verstrekt indien de aan hem/haar in de 12 maanden daaraan voorafgaand gemiddeld verstrekte toelage voor onregelmatige diensten blijvend lager wordt of eindigt.

2. Voorwaarde voor de afbouwtoelage is dat de werknemer niet zelf heeft verzocht om een wijziging van de onregelmatige diensten en het vervallen of verminderen van de toelage onregelmatige diensten het gevolg is van een wijziging die werd doorgevoerd door de werkgever en de werknemer bovendien de toelage onregelmatige diensten al meer dan 36 maanden zonder onderbreking van meer dan twee maanden heeft ontvangen.

3. De afbouwtoelage bedraagt gedurende de eerste drie maanden, nadat is komen vast te staan dat de wijziging of herziening heeft plaatsgevonden, 80% van het verschil tussen het bedrag aan onregelmatigheidstoelage dat gemiddeld in het jaar daaraan voorafgaand is ontvangen en het bedrag dat na de wijziging wordt ontvangen. Na het verstrijken van de eerste drie maanden zal het percentage van de afbouwtoelage elk kwartaal met 20% worden verminderd.

Artikel 25 – Overwerktoeslagen

1. Wanneer de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen dat er meer dan de normale arbeidstijd van gemiddeld 36 uur per week wordt gewerkt, worden de overuren, na aftrek van 10 'bufferuren', beloond met een overwerktoeslag van 25%.

2. Van overwerk is pas sprake als er buiten de reguliere diensttijd van 36 uur per week werkzaamheden worden verricht. Deze bepaling is onverkort van toepassing op werknemers in dienst op basis van een parttimecontract of een flexibel dienstverband, waaronder een oproepkracht/invalkracht.

Artikel 26 – Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid wordt aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken 100% van de vaste beloning doorbetaald. De vaste beloning is het loon inclusief de als vast (structureel) overeengekomen toeslagen en/of overeengekomen gemiddelde

overwerkvergoeding. Indien de werknemer als oproepkracht werkzaam is, wordt de gemiddelde beloning berekend over de drie voorafgaande kalendermaanden.

2. Gedurende de tweede 52 weken wordt 70% van de vaste beloning doorbetaald. Aan de werknemer wordt ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon doorbetaald. Indien de werknemer in het kader van de re-integratie de overeengekomen arbeid of andere passende arbeid geheel of ten minste voor 50% van de voor hem/haar geldende arbeidsduur heeft hervat, heeft hij/zij vanaf de dag van hervatting recht op 100% van de voor hem/haar geldende beloning.

Artikel 27 – Feestdagen

De werknemer heeft normaliter aanspraak op vrije dagen met behoud van loon voor de navolgende christelijke feestdagen: Nieuwjaarsdag; Eerste en Tweede Paasdag; Koningsdag; Hemelvaartsdag; Eerste en Tweede Pinksterdag; de beide Kerstdagen; eenmaal per vijf jaren de 5-meiviering (Bevrijdingsdag). Indien en voor zover de werknemer op deze dagen werkzaamheden verricht, ontvangt hij/zij daarvoor naast het loon een Toeslag Feestdagen (TF) als vermeld in artikel 14 lid 1 sub c.

Artikel 28 – Vakantiedagen

1. De werknemer met een fulltime dienstverband heeft per vakantiejaar recht op 25 vakantiedagen (dat zijn 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen) van gemiddeld 7,2 uur vakantie met behoud van loon.

2. Oudere werknemers hebben recht op de navolgende aantallen extra (bovenwettelijke) vakantiedagen:

- vanaf 35 jaar 1 dag
- vanaf 40 jaar 2 dagen
- vanaf 45 jaar 3 dagen
- vanaf 50 jaar 4 dagen
- vanaf 55 jaar 5 dagen
- vanaf 60 jaar 6 dagen
- vanaf 62 jaar 7 dagen
- vanaf 63 jaar 7 dagen

- vanaf 64 jaar 8 dagen
- vanaf 65 jaar 9 dagen
- vanaf 66 jaar 10 dagen.

Collectief extra verlof toekennen op basis van leeftijd is wettelijk alleen toegestaan als onderdeel van beleid. Overheid, werkgevers en werknemers investeren in duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en loopbanen. De veranderingen in onze samenleving gaan echter voor een deel van onze medewerkers te snel, het lukt niet voor iedereen om inzetbaar te blijven. Om die reden worden oudere werknemers extra verlofdagen toegekend.

3. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, of een parttime dienstverband heeft, heeft recht op een evenredig deel van de in het eerste en tweede lid genoemde vakantie.

4. Van de in het eerste lid genoemde vakantie zullen, behoudens het bepaalde in het vijfde lid, als regel drie weken aaneengesloten worden verleend. Zo nodig dienen daartoe dienstperioden met andere werknemers te worden geruild.

5. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

6. Indien een dienstrooster is overeengekomen, worden, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen, alle vakantiedagen geacht te zijn inbegrepen in de roostervrije perioden.

7. De werknemer kan per kalenderjaar maximaal 10 vakantiedagen opnemen op weekenddagen, christelijke dan wel nationale feestdagen.

8. Indien de mogelijkheid daartoe bestaat, kan een werknemer aaneensluitend drie kalenderweken vakantie opnemen. Van het aantal vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft, dienen ten minste twee kalenderweken aaneensluitend verleend te worden. De aaneengesloten kalenderweken verlof bevatten in beginsel maximaal drie weekenden. Indien het aantal verlofdagen waarop men recht heeft minder dan twee kalenderweken en meer dan één kalenderweek bedraagt, dient ten minste één kalenderweek aaneengesloten verlof te worden gegeven en opgenomen.

9. Vaststelling van vakantiedagen geschiedt na overleg tussen werkgever en werknemer door de werkgever, onvoorziene omstandigheden voorbehouden, uiterlijk

een week voor de aangevraagde verlofdag. Aangevraagde vakantiedagen blijven als regel ook gelden indien door onvoorziene omstandigheden de bedrijfsactiviteiten alsdan zijn gestaakt. De vakantiedagen zullen zoveel als mogelijk voor het einde van het lopende jaar moeten worden opgenomen, tenzij anders door werkgever en werknemer is overeengekomen. Vakantiedagen opgebouwd tijdens ziekte kunnen, indien er wegens ziekte geen mogelijkheid bestaat om de vakantiedagen op te nemen, worden meegenomen naar het daaropvolgende kalenderjaar.

10. De werkgever registreert de vakantiedagen op een door de werknemer controleerbare wijze en verstrekt indien mogelijk per loonperiode aan de werknemer een overzicht hiervan.

11. De werknemer en de werkgever hebben de gezamenlijke verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten tijdig worden opgenomen. Wettelijke vakantie-uren vervallen zes maanden na het einde van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd, dus voor 1 juli van het opvolgende kalenderjaar, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest de vakantie op te nemen. De vordering tot toekenning van de bovenwettelijke vakantie-uren verjaart vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

12. Bovenwettelijke vakantie-uren kunnen op verzoek van de werknemer worden uitbetaald. Werkgever en werknemer kunnen in aanvulling hierop schriftelijke afzonderlijke afspraken maken over het sparen van bovenwettelijke vakantie-uren voor een bijzondere gelegenheid, zoals eerder stoppen met werken voorafgaand aan pensionering, een verbouwing of een langere vakantie. Uitbetaling of sparen van wettelijke vakantie-uren is niet toegestaan, behoudens bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

13. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden de resterende verlofdagen alsnog aan de werknemer verleend of vergoed. Bij een negatief verlofsaldo zal dit worden verrekend.

Artikel 29 – Compensatie-uren

1. De werknemer komt in aanmerking voor compensatie-uren (tijd-voor-tijdregeling) als hij/zij in eigen tijd, derhalve buiten de roostertijden:

a) het periodiek geneeskundig onderzoek bij de Arbodienst ondergaat, maximaal twee uur;

b) deelneemt aan reguliere werkbesprekingen, waarbij de werkelijk bestede tijd minus de pauze en eventueel vervallen eigen diensturen geldt;

c) deelneemt aan werkgroepbijeenkomsten, waarbij de werkelijk bestede tijd minus de pauze en eventueel vervallen eigen diensturen geldt;

d) deelneemt aan een passessie voor werkkleding, maximaal één uur.

2. De compensatie-uren worden in beginsel toegevoegd aan het saldo van de verlofuren en worden nimmer beschouwd als overwerk als bedoeld in artikel 25.

Artikel 30 – Buitengewoon verlof

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de geregistreerde partner, alsmede de levenspartner en de relatiepartner. Onder de levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden door middel van een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister.

Onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaand ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

2. Het verlof dient daar waar mogelijk buiten het rooster te worden opgenomen. Het rooster kan zodanig worden aangepast dat het verlof buiten de gebruikelijke werktijd plaatsvindt. Indien aanpassing van het rooster niet mogelijk is, wordt in de volgende gevallen verlof met behoud van loon verleend.

Kort verzuim naar redelijkheid te bepalen tijdsduur:

a) bij het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de werkgever;

b) bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever.

Met een maximum van één dag per jaar:

c) bij ondertrouw van de werknemer;

d) bij het huwelijk van één van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg-, stief- en kleinkinderen, broers, zwagers of (schoon)zusters;

e) bij het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen of pleeg-, stief- en kleinkinderen;

f) bij het overlijden van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters;

g) bij een 25- of 40-jarig dienstverband;

h) bij verhuizing van de werknemer.

Met een maximum van twee dagen per jaar:

i) bij het huwelijk van de werknemer;

j) bij het aangaan van geregistreerd partnerschap van de werknemer;

k) bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders.

Met een maximum van vier dagen per jaar:

l) bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), één van de kinderen of één van de pleeg-, stief- en kleinkinderen;

m) bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders, ingeval voor de begrafenis of crematie volledig zorg wordt gedragen.

Artikel 31 – Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar maximaal twee keer de arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis met behoud van 70% van het basisuurloon. De werknemer kan kortdurend zorgverlof krijgen voor mensen uit de omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Het gaat om kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten), anderen die deel uitmaken van het huishouden en bekenden met wie de werknemer een sociale relatie heeft. Voorwaarde is dat de werknemer de enige is die de zieke zorg kan geven.

2. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:

a) de werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof;

b) de werknemer heeft aantoonbaar geen andere mogelijkheid om kortdurende zorg te organiseren.

3. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij/zij aannemelijk maakt dat hij/zij vanwege noodzakelijke verzorging de werkzaamheden niet kon verrichten.

4. Indien het verlof langer duurt dan 10 dagen, kan de werkgever in overleg en met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.

Artikel 32 – Langdurend zorgverlof

1. De werknemer kan langdurend zorgverlof krijgen voor mensen uit de omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Het gaat om kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten), anderen die deel uitmaken van het huishouden en bekenden met wie de werknemer een sociale relatie heeft. Voorwaarde is dat de werknemer de enige is die de zieke zorg kan geven. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald verlof van maximaal zes keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.

2. Na overleg en instemming van de werkgever kan het verlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal zes weken voltijds verlof en maximaal 18 weken verlof voor een derde van de wekelijkse arbeidsuren.

3. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:

a) de werknemer meldt schriftelijk de aanvangsdatum, de omvang en de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof;

b) de werkgever kan een verzoek om langdurend zorgverlof weigeren indien aantoonbare zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

4. Over de periode van het opgenomen onbetaalde verlof wordt geen recht op vakantiedagen en geen pensioen opgebouwd.

Artikel 33 – Calamiteitenverlof

1. De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof met behoud van basisuurloon gedurende een korte, naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van één dag.

2. Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:

a) een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, zoals een ongeluk van de partner of een gesprongen waterleiding thuis;

b) een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;

c) uitvoering van het actief kiesrecht waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;

d) noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg.

3. Bij spoedeisende zaken zal de werkgever in overleg met de werknemer naar een snelle oplossing zoeken, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een nog duurzamere oplossing.

Artikel 34 – Zwangerschaps-, partner- en bevallingsverlof

1. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof op basis van de wettelijke regeling bedraagt 16 weken.

2. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan flexibel opgenomen worden, op zijn vroegst zes weken en op zijn laatst vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

3. Als de baby langer dan een week in het ziekenhuis heeft gelegen, kan de werknemer recht hebben op extra bevallingsverlof om de baby thuis te verzorgen. Voor verlenging van het bevallingsverlof geldt dat:

a) De werknemer geen extra verlof krijgt over de eerste week dat de baby in het ziekenhuis lag aangezien het niet ongebruikelijk is dat een kind na de geboorte een korte periode in het ziekenhuis verblijft.

b) Afhankelijk van de situatie is er recht op maximaal 10 weken extra bevallingsverlof. Het extra bevallingsverlof wordt vastgesteld door het UWV.

4. Het bevallingsverlof kan vanaf de zesde week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.

5. Uiterlijk drie weken voordat de werknemer verlof wenst op te nemen, dient de werknemer dit aan de werkgever door middel van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige, met daarin opgenomen de vermoedelijke datum van bevalling, kenbaar te maken.

6. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk twee weken voor de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen.

7. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op eenmaal de arbeidsduur per week partnerverlof met behoud van loon. De werknemer dient het partnerverlof binnen vier weken na de geboorte op te nemen.

8. Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner recht op maximaal vijf keer de arbeidsduur aanvullend geboorteverlof. Dit verlof dient minimaal vier weken voorafgaand aan het verlof aangevraagd te worden. Voorafgaand aan het aanvullend geboorteverlof moet het partnerverlof zijn opgenomen. Het aanvullend geboorteverlof moet opgenomen worden binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het geboorteverlof ontvangt de medewerker 70% van het dagloon. Het geboorteverlof mag tot twee weken van tevoren door de werkgever worden gewijzigd in geval van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Artikel 35 – Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd van het kind, recht op ouderschapsverlof van ten hoogste zesentwintig maal de arbeidsduur per week, overeenkomstig de geldende wettelijke regeling (art. 6:2 WAZO). Bij wijziging van de wettelijke regeling geldt automatisch de gewijzigde wettelijke regeling. Bij aanvang van deze CAO houdt deze regeling in:

a) Betaald ouderschapsverlof: negen maal de arbeidsduur per week betaald ouderschapsverlof, waarover de werknemer een uitkering van 70% van het dagloon ontvangt, met als maximum 70% van het maximumdagloon. Dit betaalde gedeelte

dient te worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. De werkgever vraagt de uitkering aan bij het UWV;

b) Onbetaalde ouderschapsverlof: zeventien maal de arbeidsduur per week onbetaald ouderschapsverlof. Dit deel kan worden opgenomen tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.

3. De werknemer meldt het voornemen tot het opnemen van ouderschapsverlof ten minste twee maanden voor de ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever, onder opgave van de periode, het aantal uren per week en de spreiding daarvan. De werkgever kan, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof, en na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het verlof gedurende een redelijke termijn wijzigen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang,

5. Tijdens het betaald ouderschapsverlof worden vakantiedagen opgebouwd. Dit geldt niet over de periode van het onbetaalde ouderschapsverlof.

Artikel 36 – Adoptieverlof

1. De werknemer heeft recht op maximaal zes weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan vier weken voor de datum van adoptie. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het verlof eenmaal.

2. De werknemer dient uiterlijk drie weken van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.

3. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.

4. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon. De werkgever dient uiterlijk twee weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen.

Artikel 37 – Onbetaald verlof

Het verlenen van onbetaald verlof is mogelijk met inachtneming van de volgende voorwaarden.

1. De werkgever behoudt de vrijheid de aanvraag voor het onbetaald verlof al dan niet te honoreren.

2. De financiële en verzekeringstechnische gevolgen van het onbetaald verlof, waaronder pensioenopbouw, sociale verzekeringen en subsidies, zijn voor rekening van de werknemer.

3. Tijdens het onbetaald verlof worden geen vakantiedagen, pensioenpremie of andere emolumenten opgebouwd.

4. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een ter zake afgesloten arbeidsovereenkomst. In overleg en na toestemming van de werkgever kan hiervan worden afgeweken.

Artikel 38 – Kostenvergoedingen

1. De werkgever en de werknemer komen een regeling overeen betreffende de vergoeding van kosten voor het reizen naar en van de veerpont en/of het kantoor dan wel de werkplaats van werkgever. Deze onbelaste vergoeding bedraagt thans € 0,25 per kilometer, of zoveel meer of minder als de wetgever dit onbelast toestaat. Met inachtneming van de geldende fiscale regels wordt de vergoeding maandelijks vastgesteld op een vast bedrag volgens de formule: (afstand woning–werk vice versa in km × 214 × 0,19) : 12 = maandelijkse vergoeding bij een voltijdse werkweek.

2. Met ingang van 1 juli 2022 zal de werkgever aan werknemers die een geringere reiskostenvergoeding ontvangen dan op dat moment fiscaal onbelast is toegestaan, de gelegenheid stellen de niet ontvangen vergoeding fiscaal te verrekenen met het brutoloon, opdat een netto voordeel kan ontstaan. Deze uitruil vindt plaats indien en voor zover daartoe een fiscale faciliteit geldt. Om voor verrekening in aanmerking te komen, zal de werknemer een verzoek daartoe indienen bij de werkgever.

3. Kostenvergoedingen voor zakelijke dienstreizen worden door de werkgever, voor zover de fiscale wet- en regelgeving dat onbelast toelaat, netto uitbetaald. Deze bedraagt thans € 0,25 per kilometer.

4. Volgens een door werkgever vastgesteld plan wordt aan de medewerkers bedrijfskleding beschikbaar gesteld. De werknemer draagt zelf zorg voor een adequaat onderhoud van de bedrijfskleding. Hiervoor verstrekt werkgever jaarlijks een vergoeding van € 50 netto aan de werknemer.

5. De kosten verbonden aan het behalen van de wettelijk voorgeschreven diploma's, getuigschriften of certificaten worden door werkgever vergoed. De werknemer dient voor aanvang van de studie of cursus toestemming te krijgen tot het volgen ervan. De studiekosten worden vergoed onder de voorwaarde dat indien werknemer binnen drie jaar na het voltooien van de studie op eigen verzoek uit dienst treedt, hij/zij deze vergoeding moet terugbetalen. Per volledig gewerkt jaar, te rekenen vanaf het moment van het voltooien van de studie, wordt een derde deel van deze schuld kwijtgescholden.

6. Indien en voor zover de tijd voor het afstorten van contant geld niet is inbegrepen in het dienstrooster, ontvangt de werknemer die ten behoeve van de afwikkeling van de ontvangen veergelden geld afstort bij de bank of een daartoe bestemd apparaat een vergoeding van € 25,00 netto per keer dat er geld wordt afgestort, met een maximum van twee afstortingen per maand en maximaal € 50,00 netto per maand. De werknemer behoudt daarnaast het recht op de kilometervergoeding voor het afstorten. Indien het afstortapparaat buiten gebruik is, dient de werknemer dit direct te melden bij werkgever en dus, vergezeld van een foto van de storing. In dat geval wordt de vergoeding voor de niet-geslaagde afstorting gewoon uitgekeerd.

Artikel 39 – Senioren Fit Regeling

Indien een werknemer ten minste vijf jaar onafgebroken in dienst is bij werkgever, kan hij/zij twee jaar vóór de pensionering gebruikmaken van een senioren-fitregeling, waarbij 80% wordt gewerkt tegen 90% van het loon en een 100%-opbouw van het pensioen.

Artikel 40 – Herbezetting

Binnen de roosters zullen bij vrijkomende arbeidsplaatsen van vaste fulltimers deze worden vervangen door vaste fulltimers.

Artikel 41 – Overlijdensuitkering

Bij overlijden van een werknemer zal door werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering worden gedaan van drie maandsalarissen, inclusief de gemiddelde onregelmatigheidstoeslag over de laatste 13 weken.

Artikel 42 – Werkgeversbijdrage en organisatieverlof

1. De werkgever draagt jaarlijks een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder deze CAO vallende werknemers af aan FNV Havens. De bijdrage wordt uitsluitend besteed aan scholings-, vormings-, kader- en voorlichtingsactiviteiten, zoals onder andere aan een Nationaal Havenwerkers Congres, voor werknemers werkzaam in de operationele havensector.

2. Aan een werknemer die lid is van FNV Havens wordt, met inachtneming van het in lid 3 bepaalde, vrijaf gegeven met behoud van loon – hierna: organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:

a) het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijkgestelde bijeenkomsten;

b) het deelnemen aan door FNV Havens georganiseerde cursussen.

3. De volgende afspraken gelden voor het verlof als bedoeld in lid 2:

a) per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal -in overleg tussen partijen- worden verhoogd.

b) de werkgever ontvangt voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie, bekostigd uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom. De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2026 € 369,00 bruto per dag; vervolgens wordt de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar vastgesteld overeenkomstig lid 4.

4. Onder loon als bedoeld in lid 2 wordt verstaan het loon dat de werknemer bij arbeid zou hebben ontvangen. Dit is het basisloon en ORT. De hoogte van de vergoeding die FNV Havens verstrekt uit de loonsom als bedoeld in lid 3 onder b) wordt eveneens vastgesteld aan de hand van dit loon en ORT.

Artikel 43 – Openbreekclausule

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering,

zijn beide partijen gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst die met deze veranderingen in direct verband staan aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand nadat deze voorstellen door een van de partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend geen overeenstemming is bereikt, is de partij die de voorstellen heeft ingediend gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand op te zeggen. Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om een en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel 44 – Slotbepaling

In alle gevallen waarin deze CAO of de individuele arbeidsovereenkomst niet voorziet, geldt de toepasselijke wettelijke bepaling.

BIJLAGEN

Bijlage 1 – Toelichting/resumé beloningsstelsel

De beloning is opgebouwd uit vijf onderdelen: loon, onregelmatigheidstoeslag, toeslag voor werken op zaterdagen en zon- of feestdagen, overwerkvergoeding en eindejaarsuitkering.

1. Loon

Het loon is de contraprestatie voor de normale arbeidstijd overeenkomstig het bepaalde in artikel 18 lid 3, exclusief de vakantietoeslag van 8%.

2. Onregelmatigheidstoeslag

Wanneer werkgever en werknemer een verruimd tijdvenster voor de dagelijkse diensttijd zijn overeengekomen, is een onregelmatigheidstoeslag van toepassing. Als de dagelijkse diensttijd valt binnen het tijdvenster van 07.30–19.00 uur, is er geen onregelmatigheidstoeslag. Buiten het normale tijdvenster bedraagt de toeslag op maandag tot en met vrijdag van 06.00–07.30 uur 15% en van 19.00–24.00 uur 30%, berekend over de uren buiten het normale tijdvenster.

3. Toeslag voor werken op zater- en zon- of feestdagen

Bij structurele inroostering bedraagt de toeslag 30% op het uurloon bij arbeid op zaterdagen, 45% op het uurloon bij arbeid op zondagen en 45% op het uurloon bij arbeid op christelijke of nationale feestdagen. Bij een ander dienstrooster wordt de toeslag apart berekend voor de desbetreffende uren.

Periode	Toeslag
Maandag–vrijdag 06.00–07.30 uur	+15%
Maandag–vrijdag 19.00–24.00 uur	+30%
Zaterdag 06.00–24.00 uur	+30%
Zon- en feestdagen	+45%

4. Overwerkvergoeding

Wanneer werkgever en werknemer zijn overeengekomen dat meer dan de normale arbeidstijd van gemiddeld 36 uur per week wordt gewerkt, worden de overuren beloond met het overwerktarief van artikel 25, onder aftrek van 10 bufferuren.

5. Eindejaarsuitkering

Zie artikel 19.

Bijlage 2 – Onderhandelingsresultaat 30 september 2026 - Memo stand van zaken nieuwe cao

De afgelopen tijd hebben FNV Havens, de Pvt en De Maasveren in goed overleg gesproken over de inhoud van de nieuwe cao. Deze maand is een akkoord gevonden op de volgende zaken.

Stichting De Maasveren behoudt een ondernemings-cao die zij tekent met de vakbond FNV Havens. Er wordt dus niet aangesloten bij een landelijke cao.

De looptijd van deze cao is van 1 oktober 2026 tot en met 31 december 2028.

In de huidige cao worden de volgende zaken aangepast, hetgeen is overeengekomen tussen partijen:

Loonontwikkeling

APC Salarissen zullen door middel van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (cpi). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober – oktober). Bij een negatieve prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van de brutosalarissen niet worden toegepast maar worden verrekend met de cpi in het jaar daarop. Waarbij deze verrekening niet lager kan gaan dan 0% loonstijging. Dit betekent in dat bijvoorbeeld als 2027 een negatieve cpi heeft van 1% deze verrekend wordt met de positieve cpi van 2028, die in dit voorbeeld 2% is. Dan is het resultaat dat in 2027 de lonen met 0% (-1 wordt 0%) stijgen en in 2028 met 1% (2% -1% = 1%).

Initiële loonontwikkeling

Naast de compensatie voor de inflatie is er ook een zelfstandige loongroei, de initiële loonontwikkeling. Deze is als volgt:

1 oktober 2026: Geen initiële verhoging volgens de OV cao. Deze is komen te vervallen.

1 april 2027: Een initiële verhoging van 1,5% over het brutosalaris.

1 april 2028: Een initiële verhoging van 1,5% over het brutosalaris.

Afstortvergoeding

De afstortvergoeding gaat omhoog en verdubbeld naar €25 per keer. Met een maximum van €50 per maand, oftewel 2x afstorten. Als een afstort apparaat in storing is dient dit direct bij de directeur-bestuurder gemeld te worden met een foto van de storing. Dan wordt de vergoeding voor de niet gelukte afstorting gewoon uitgekeerd. Daarnaast blijft het recht op de kilometervergoeding voor het afstorten intact.

Werkgeversbijdrage

Er komt een werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden. De werkgever zal jaarlijks een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder deze cao vallende werknemers afdragen aan FNV Havens.

De bijdrage zal uitsluitend worden besteed aan scholings-, vormings-, kader- en voorlichtingsactiviteiten, zoals onder andere een Nationaal Havenwerkers Congres, voor werknemers werkzaam in de operationele havensector.

Organisatieverlof

1. Aan een werknemer die lid is van FNV Havens, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – hierna te noemen organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:

a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;

b. het deelnemen aan door FNV Havens georganiseerde cursussen.

2. Hierbij gelden de navolgende maxima:

a. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen partijen – worden verhoogd.

b. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2026: € 369

bruto per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld. 3.

Onder loon te verstaan het basisloon dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen. Dit is het basisloon en ORT. De hoogte van de vergoeding die FNV Havens verstrekt uit de werkgeversbijdrage wordt eveneens vastgesteld aan de hand van dit loon en ORT.

Administratie uren vervallen

In de huidige cao zit een bepaling dat bij een werkweek van 36 uur varend personeel 1 administratie uur per week krijgt. Deze bepaling vervalt in het geheel. Dit betekent dat varend personeel thuis geen administratie meer hoeft te voeren en dat de weekafdrachtbriefjes ook niet meer ingevuld hoeven te worden. Correctiebonnen door het verkeerd aanslaan op de veerpont dienen uiteraard wel aan kantoor verstuurd te worden. De dagbon aan het einde van je dienst, als je uitlogt, wordt nog wel gewoon afgedrukt en is voor eigen administratie. Door het afsluiten van je dienst in het kassasysteem weet kantoor wat je die dag aan pinbetalingen hebt gehad, tegoedkaarten en ook contant geld. Het invullen van een weekafdrachtbriefje is dus overbodig.
Dit houdt dus in dat het tellen van geld niet gevraagd wordt vanuit de werkgever. Als een werknemer zijn of haar contant geld wil tellen is dit op eigen behoefte, bijvoorbeeld om je fooi te bepalen. Het geld wat geteld wordt door de afstortautomaat van Geldmaat is bepalend voor de verrekening en niet wat je eventueel thuis zelf geteld hebt. Daarom is het melden van een storing bij Geldmaat en directie Maasveren zo belangrijk zodat er op tijd actie ondernomen kan worden. Er komt een aangepaste werkinstructie voor veerschippers en kaartverkopers die het nieuwe proces beschrijft.

Er komt een nieuwe veermanschaal

In de huidige cao zijn drie schalen voor de functie veerman: beginnend veerman, basis veerman en allround veerman. Het onderscheid van verantwoordelijkheden of taken en competenties tussen deze schalen is minimaal. In de praktijk leidt dit tot onduidelijkheid en discussie. Daarnaast wordt door de directie geen onderscheid gemaakt in schalen omdat iedereen bij het in dienst treden zo getraind wordt op alle veerponten dat er geen onderscheid meer is. Daarom is voorgesteld om de drie huidige schalen te fuseren tot 1 functieschaal, beginnend bij de huidige periodiek 1

van loonschaal 2 tot en met periodiek 10 van loonschaal 4. Er is dan 1 nieuwe schaal, genaamd schaal 4 met 15 periodieken. Dit betekent een groei van 4,58% per periodiek. De hoogte van de schaal is niet aangepast. Als een schipper al aan het einde van zijn/haar schaal zit dan blijft dit dus hetzelfde. Als de nieuwe cao is vastgesteld zal deze schaal gebruikt worden om mensen per 1 januari 2027 in te schalen naar de periodiek die het dichtst bij de huidige periodiek zit zonder in salaris achteruit te gaan. Omdat we ook meerdere dames werkzaam hebben als schipper heet de functie voortaan ook veerschipper in plaats van veerman. De uitwerking ziet er dan als volgt uit:

Loonschaal 4 (veerschipper), 1 oktober 2026

Periodiek	Schaal veerschipper
1	€ 2.349
2	€ 2.457
3	€ 2.569
4	€ 2.687
5	€ 2.810
6	€ 2.939
7	€ 3.073
8	€ 3.214
9	€ 3.361
10	€ 3.515
11	€ 3.676
12	€ 3.844
13	€ 4.020
14	€ 4.205
15	€ 4.397

Nevenactiviteiten

Werknemer meldt schriftelijk aan werkgever vooraf alle betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden die mogelijk van invloed kunnen zijn op de uitvoering van de functie of de belangen van werkgever. Het is werknemer toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij werkgever deze op grond van een objectieve rechtvaardigingsgrond geheel of gedeeltelijk verbiedt. Onder een objectieve rechtvaardigingsgrond wordt onder meer verstaan:

- Bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemer; -naleving van de Arbeidstijdenwet;
- Bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie;
- Voorkoming van belangenverstrengeling of concurrentie met werkgever;
- Het voorkomen van een negatieve invloed op de goede vervulling van de overeengekomen werkzaamheden.

Indien werkgever bezwaar maakt tegen de nevenwerkzaamheden, zal werkgever de objectieve rechtvaardigingsgrond schriftelijk aan werknemer meedelen. Werknemer zal wijzigingen in de aard of omvang van de nevenwerkzaamheden onverwijld schriftelijk aan werkgever melden.

Kantoorpersoneel valt ook onder de nieuwe cao

In de huidige (oude) cao valt het kantoorpersoneel niet onder de cao. Zij zijn hiervan uitgesloten. In de praktijk handelt de directie alsof zij wel onder de bepalingen van de cao vallen omdat de directie geen onderscheid wenst te maken tussen personeelsleden. We zijn 1 Maasveren. Dit wordt in de nieuwe cao rechtgezet zodat het kantoorpersoneel weer onder de cao valt. De directeur-bestuurder blijft wel buiten de cao vallen. Dit is een wens van de Raad van Toezicht.

Medische keuring bij aanstelling als veerschipper

Voor werknemers die de functie van schipper uitoefenen, wordt een medische keuring verplicht gesteld bij aanstelling. De werkgever organiseert en bekostigt deze keuring. De nadere frequentie, inhoud, privacy waarborgen en gevolgen voor de inzetbaarheid worden uitgewerkt met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving. De functie kent fysieke belasting, in het bijzonder van knieën en rug. De

keuring is gericht op duurzame en veilige inzetbaarheid, niet op een bredere beoordeling dan voor het werk noodzakelijk is.

Wettelijke en bovenwettelijke verlofuren duidelijker vastleggen

Artikel 28.11 wordt verduidelijkt door afzonderlijk te bepalen welke regels gelden voor wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren, waaronder verval, verjaring en eventuele uitbetaling. Artikel 28.12 wordt daarop aangepast en beperkt tot de volgende mogelijkheden: bovenwettelijke vakantie-uren kunnen op verzoek van de werknemer worden uitbetaald; daarnaast kan een werknemer met voorafgaande schriftelijke instemming van de directie bovenwettelijke vakantie-uren sparen voor een bijzondere gelegenheid, zoals eerder stoppen met werken voorafgaand aan pensionering, een verbouwing of een langere vakantie. De definitieve tekst moet aansluiten bij de wettelijke beperkingen voor uitbetaling en verval van wettelijke vakantie-uren en moet voorkomen dat de twee artikelen elkaar overlappen.

Ouderschapsverlof

Artikel 35.1 specificeert onvoldoende dat wordt aangesloten bij het wettelijke recht op ouderschapsverlof. Uitgangspunt bij aanvang van de nieuwe cao is negen weken betaald ouderschapsverlof tegen 70% van het dagloon via het UWV, voor zover tijdig opgenomen en aan de wettelijke voorwaarden is voldaan, en zestien weken onbetaald ouderschapsverlof. Bij wijziging van de wet geldt automatisch de gewijzigde wettelijke regeling. Artikel 35.1 bepaalt uitdrukkelijk dat de werknemer recht heeft op ouderschapsverlof overeenkomstig de geldende wettelijke regeling.

De bepaling wordt daarmee duidelijker en blijft door de verwijzing naar de wet actueel.

Bijlage 3 – Loonschalen per 1 oktober 2026

Veerschipper

De functie van veerschipper kent vanaf 1 oktober 2026 één functieschaal, schaal 3, met 15 periodieken (deze geldt ter vervanging van de loonschalen 2, 3 en 4 in de CAO 2022-2026), en is hieronder weergegeven. Er bestaat geen onderscheid meer tussen de beginnend, basis en allround veerschipper. Veerschippers die op 1 oktober 2026 al in dienst zijn, worden met ingang van 1 januari 2027 ingedeeld in de nieuwe schaal op de periodiek die het dichtst bij hun huidige salaris ligt, zonder dat zij in salaris achteruitgaan. De nieuwe schaal wordt per 1 januari 2027 tevens opgehoogd met de consumentenprijsindex als genoemd in artikel 20. De voormalige aanduidingen van de veerman zijn vervallen en de functiebenaming veerman is vervangen door veerschipper.

Periodiek	Maandloon
1	€ 2.349
2	€ 2.457
3	€ 2.569
4	€ 2.687
5	€ 2.810
6	€ 2.939
7	€ 3.073
8	€ 3.214
9	€ 3.361
10	€ 3.515
11	€ 3.676
12	€ 3.844
13	€ 4.020
14	€ 4.205
15	€ 4.397

Overige ongewijzigde schalen

De loonschalen voor de overige functies blijven ongewijzigd ten opzichte van de CAO 2022–2026. De loonschalen voor deze functies zoals deze per 1 oktober 2026 luiden zijn hieronder weergegeven. Ook voor deze functies geldt dat de loonschalen per 1 januari 2027 worden opgehoogd met de consumentenprijsindex als genoemd in artikel 20.

Periodiek	Schaal 1 kaartverkoper	Schaal 4 adm. medew.	Schaal 5 voorman	Schaal 6 fin. adm. medew.	Schaal 7 techn. medew.
0	€ 2.273	€ 3.175	€ 3.494	€ 3.840	€ 4.225
1	€ 2.309	€ 3.294	€ 3.622	€ 3.983	€ 4.384
2	€ 2.364	€ 3.415	€ 3.750	€ 4.129	€ 4.543
3	€ 2.417	€ 3.530	€ 3.887	€ 4.273	€ 4.700
4	€ 2.470	€ 3.650	€ 4.017	€ 4.417	€ 4.858
5	€ 2.523	€ 3.750	€ 4.147	€ 4.560	€ 5.017
6	€ 2.578	€ 3.898	€ 4.279	€ 4.700	€ 5.178
7	€ 2.633	€ 4.013	€ 4.409	€ 4.849	€ 5.335
8	€ 2.687	€ 4.123	€ 4.540	€ 4.994	€ 5.494
9	€ 2.740	€ 4.245	€ 4.672	€ 5.137	€ 5.651
10	€ 2.793	€ 4.397	€ 4.802	€ 5.282	€ 5.808