

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

B.V. TERSCHELLINGER STOOMBOOT MAATSCHAPPIJ

TE

TERSCHELLING

Looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023

Copyright

© 2022 AAVN

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

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Werkings sfeer	5
Artikel 3	Werkgelegenheid	5
Artikel 4	Arbeidstijd / diensttijd	6
Artikel 5	Lonen	8
Artikel 6	Onregelmatigheid en overwerk	9
Artikel 7	Beloning 6e en 7e werkdag	10
Artikel 8	Vakantietoelage	10
Artikel 9	Vakantie	11
Artikel 10	Geoorloofd verzuim met behoud van loon	12
Artikel 11	Standplaats	12
Artikel 12	Onkostenvergoeding	12
Artikel 13	Werkkleding	13
Artikel 14	Vrij vervoer	13
Artikel 15	Organisatieverlof	13
Artikel 16	Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid	14
Artikel 17	Verlofspaarregeling TSM	15
Artikel 18	Pensioenregeling	15
Artikel 19	Ziektekostenverzekering	15
Artikel 20	Onverwachte oproepen	15
Artikel 21	Duur van de overeenkomst	16
Bijlage I	Salarisschalen	17
Bijlage II	Verlofspaarregeling TSM	18
Bijlage III	Protocollaire afspraken	19

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

B.V. Terschellinger Stoomboot Maatschappij (TSM) te Terschelling,

als partij ter ene zijde,

en

FNV, statutair gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen, statutair gevestigd te Utrecht,

als partijen ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever : de partij ter ene zijde;
2. vakvereniging : de partij ter andere zijde;
3. werknemer : iedere medewerker in dienst van de B.V. Terschellinger Stoomboot Maatschappij (verder: TSM), van wie de functie is opgenomen in de functielijst van bijlage I, met uitzondering van scholieren/vakantiekrachten, die in de maanden april tot en met september bij de werkgever worden tewerkgesteld, en stagiaires;
4. kalenderweek : een periode van 7 dagen, beginnend op maandag;
5. maand : een kalendermaand;
6. arbeidstijd : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de medewerkers volgens dienstroosters hun werkzaamheden verrichten;
7. diensttijd : de werktijd zoals aangegeven in het dienstrooster;
8. deeltijdarbeid : arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst voor minder dan de in deze cao vermelde arbeidsduur bij een volledig dienstverband.
Deze cao is voor deeltijdarbeid naar evenredigheid van toepassing, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld.
9. functiegrondloon : het loon zoals geregeld in bijlage I;
10. salaris : het functiegrondloon, inclusief de toeslagen zoals genoemd in artikel 6 lid 1;
11. inkomen : het totale jaarinkomen van 1 januari tot en met 31 december van enig kalenderjaar;
12. ondernemingsraad : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
13. erkende feestdagen : Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de beide kerstdagen, Koningsdag en de door de regering aangewezen nationale feestdagen en Bevrijdingsdag;
14. nationale feestdagen : nationale feestdagen zijn dagen waarop krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden verleend.

ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER

1. Deze cao is van toepassing op het personeel in dienst van TSM, met uitzondering van het administratief- en stafpersoneel.
2. Deze cao is gedeeltelijk eveneens van toepassing op werknemers werkzaam in de frontoffice en het contactcenter. Daar waar bepalingen in deze cao niet van toepassing zijn op werknemers in de frontoffice en het contactcenter, is dit in het betreffende cao-artikel aangegeven.

ARTIKEL 3 WERKGELEGENHEID

1. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn werknemers.
2. a. De werkgever zal niet overgaan tot gedwongen ontslag van werknemers ten gevolge van veranderingen in het bedrijf. Bij tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zal de werkgever zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden binnen de onderneming. In het geval overplaatsing naar een andere afdeling of vestigingsplaats hierbij noodzakelijk is, dan zal de werknemer hieraan in redelijkheid zijn medewerking verlenen.
b. Mochten er evenwel geen mogelijkheden zijn voor vervangende werkgelegenheid dan zal de werkgever in afwijking van het onder a. gestelde moeten kunnen handelen.

- c. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk in overleg treden met de vakverenigingen om de overwogen maatregelen en de sociale consequenties daarvan te bespreken.
3. Indien door natuurlijk verloop een vacature ontstaat, waarvan de werkzaamheden niet door taakverschuiving kunnen worden opgevangen, zal in de vacature bij voorkeur worden voorzien uit reeds in dienst zijnde werknemers.
4. Werkgever zal in principe geen tijdelijke arbeidskrachten inlenen voor de functies genoemd in de functiegroepen II tot en met VI. Indien dit echter toch noodzakelijk mocht blijken zal inlening plaatsvinden in overleg met de Ondernemingsraad. Voor spoedeisende gevallen zullen in overleg met de Ondernemingsraad werkafspraken worden gemaakt. Het inlenen van walwerkers en junior werknemers voor de frontoffice of het contactcenter is gedurende het seizoen wel toegestaan indien het niet-structurele activiteiten betreft.
5. De werkgever zal aan werknemers medewerking verlenen voor deelname aan opleidingen, voor zover deze naar het oordeel van de werkgever relevant zijn voor de plaats binnen de onderneming waar de arbeid wordt verricht.
6. Deeltijdarbeid is in principe mogelijk mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
7. Met toestemming van de werkgever is arbeid voor/bij derden toegestaan.
8. Partijen zijn het er over eens dat voor de bedrijfsvoering de onderstaande uitgangspunten gelden:
 - een concurrerend bedrijf om in de veranderende markt te kunnen opereren;
 - optimaal behoud van werkgelegenheid voor vaste medewerkers;
 - betaling voor daadwerkelijk gewerkte uren.Verder is voor de bedrijfsvoering het in het vervoersplan vastgestelde vaarschema bepalend. Werkgever zal bij een wijziging van het vaarschema, die een wijziging van het rooster tot gevolg zal hebben, zo spoedig mogelijk in overleg met de ondernemingsraad treden. Vakorganisaties worden over tussentijdse, structurele wijziging van het vaarschema geïnformeerd.

ARTIKEL 4 ARBEIDSTIJD/DIENSTTIJD

1.
 - a. De arbeidstijd bedraagt gemiddeld 36 uur per week, verdeeld over 5 dagen. De arbeidstijd wordt vastgelegd in het dienstrooster/jaarschema, dat gebaseerd is op de gepubliceerde dienstregeling. Iedere werknemer heeft een hiervan afgeleid werkschema. In het werkschema zal, indien rooster-technisch mogelijk, tenminste eenmaal per veertien dagen een vrije zondag worden opgenomen.
 - b. De bepalingen over het jaarrooster zijn niet van toepassing op de werknemer werkzaam in de frontoffice of het contactcenter.
2.
 - a. Het jaarrooster is de basis voor het dienstrooster. Een individuele werknemer kan op basis van het voor hem geldende jaarrooster een gemiddelde arbeidstijd hebben die ligt beneden de arbeidstijd genoemd onder a.
 - b. Het maandrooster dient vóór of op de 15e van de maand voorafgaand aan de maand waarop het rooster betrekking heeft, te zijn gepubliceerd. In geval van langdurige ziekte van een collega kunnen bij het vaststellen van het maandrooster diensten worden verschoven ten opzichte van het jaarrooster.
 - c. Op grond van omstandigheden van medische en sociale aard kan op aangeven van werknemer of werkgever een werknemer in een ander werkschema passend bij een andere werklocatie worden geplaatst. In dergelijke omstandigheden kan de vervanger van de desbetreffende werknemer op vrijwillige basis de vrijgevallen plaats overnemen.

3.
 - a. De werkgever kan voor het varend personeel maximaal 50 flexuren per jaar inroosteren. De werkgever probeert reizen zoveel mogelijk te voorkomen en roostert een deel van de voorspelbare reizen vooraf in. Vervolgens schat de werkgever in hoeveel reizen er per werknemer nodig zijn die vanwege praktische bezwaren (effecten van ruilingen, op tijd verspreiden van roosters, etc.) niet vooraf ingeroosterd kunnen worden.
 - b. De extra toeslag voor opkomst op flexuren bedraagt 18% per uur (bovenop de vaste onregelmatigheidstoeslag van 23%).
 - c. Met ingang van 1 januari 2021 geldt voor het varend personeel een bereikbaarheidsschema, waarin is aangegeven in welke volgorde werknemers kunnen worden opgeroepen in geval van ongepland werk. Zijn de flexuren van een bepaalde werknemer opgemaakt, dan wordt hij of zij op dat moment uit het bereikbaarheidsschema gehaald.
 - d. De werkgever heeft de mogelijkheid om zogenaamde "overige uren" binnen het jaarrooster zonder toeslag te verschuiven, mits werkgever dit minimaal 48 uur tevoren aan betrokkenen (schriftelijk) meldt. Indien de verschuiving minder dan 48 uur van tevoren gemeld wordt dan geldt het normale toeslag regime. Onder 'overige uren' wordt in dit verband verstaan: overlegbijeenkomsten, trainingen, cursussen, keuringen en onderhoud. In het jaarrooster geplande werf- en onderhoudsuren zijn uitgezonderd.
 - e. Het aantal ingeroosterde werkuren, maximaal 50 flexuren per persoon, het aantal ingeschatte reizen dat niet vooraf ingeroosterd kan worden en de overige uren die conform lid 3d van dit artikel verschoven mogen worden, vormen samen het totale aantal te werken uren.
 - f. Aan het eind van het jaar vindt kwijtschelding van bovengenoemde uren plaats aan werknemers die deze onverhoopt niet hebben kunnen opmaken.
4. De dagelijkse diensttijd wordt als uitgangspunt onderbroken door een onbetaalde pauze van een uur. Tijdens de vaartijd wordt, met uitzondering van de sneldienst, de diensttijd onderbroken door een onbetaalde pauze van een half uur.
5. Indien noodzakelijk, kan een langere diensttijd worden gevorderd. De beloning daarvan is omschreven in artikel 6.
6. Wordt door de in lid 4 bedoelde werknemers op zaterdag en/of zondag dienst gedaan, dan zal voor elk van deze dagen waarop dienst is verricht, naast de toeslag als genoemd in artikel 6, in de direct daarop volgende kalenderweek vrijaf worden gegeven. Deze vrije tijd zal per gewerkte zaterdag of zondag ten minste 36 uren aaneengesloten bedragen. Indien aaneengesloten vrijaf wordt gegeven voor dienst op beide dagen bedraagt de aaneengesloten vrije tijd ten minste 54 uren.
7.
 - a. Indien de werknemer door de werkgever te werk gesteld bij de waldienst op zaterdagen in de periode, dat de zomerdienstregeling van kracht is en meerdere malen per dag moet opkomen, wordt de diensttijd geacht niet te zijn onderbroken, wanneer tussen twee opeenvolgende keren dienstdoen een periode van 2½ uur of minder ligt.
 - b. Indien de werknemer door de werkgever te werk gesteld bij de waldienst op zaterdagen buiten de periode, dat de zomerdienstregeling van kracht is en meerdere malen per dag moet opkomen, ten behoeve van tussen-boten, wordt de diensttijd geacht niet te zijn onderbroken, wanneer tussen twee opeenvolgende keren van dienst doen een periode van 2½ uur of minder ligt.
8.
 - a. Voor de frontoffice en het contactcenter geldt dat de dagelijkse dienst(tijd) maximaal drie keer mag worden onderbroken. De werktijd wordt niet voor minder dan een uur onderbroken. De arbeidstijd tussen twee onderbrekingen bedraagt minimaal een uur.
 - b. Voorwerktijd is betaalde arbeidstijd.
 - c. De werknemer van de frontoffice of het contactcenter ontvangt bij zowel de derde als de vierde opkomst een compensatie van 15 minuten.

9. a. De werknemer die op verzoek van de werkgever aan een cursus deelneemt c.q. op verzoek van de werkgever zitting heeft in een commissie en anders zou hebben gewerkt, wordt het salaris doorbetaald.
- b. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever aan een cursus deelneemt c.q. op verzoek van de werkgever zitting heeft in een commissie op een vrije dag, worden de uren in de vrije tijd uitbetaald die hij nodig heeft gehad om hieraan te voldoen.
- c. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever aan een cursus deelneemt en de cursusduur is ingeroosterd, dan zullen de extra uren eerst worden verrekend met de flexuren en daarna vergoed worden als meeruren.

ARTIKEL 5 LONEN

1. Volwassen werknemers

De functiegrondlonen voor werknemers van 21 jaar en ouder zijn opgenomen in bijlage I, welke bijlage een geïntegreerd onderdeel uitmaakt van deze cao.

2. Jeugdige werknemers

Het functiegrondloon voor de werknemers bedraagt:

- op 16-jarige leeftijd 60%
- op 17-jarige leeftijd 70%
- op 18-jarige leeftijd 80%
- op 19-jarige leeftijd 90%
- op 20-jarige leeftijd 95%

van het maandloon dat een werknemer van 21 jaar en ouder in overeenkomstige functie geniet.

3. Toekenning tredeverhoging

Voor werknemers die in dienst treden na 1 mei van enig jaar wordt de tredeverhoging toegekend na één aaneengesloten jaar dienstverband na het ingaan van een arbeidscontract voor hetzij bepaalde, hetzij onbepaalde tijd. Voor per 1 mei reeds in dienst zijnde werknemers wordt de tredeverhoging toegekend per eerstvolgende 1 januari.

4. Beloning in hogere rang

- a. Indien bij vervanging (ingeval van ziekte, ongeval, vakantie e.d.) dienst wordt gedaan in een hogere rang, 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 naast hogere salaris plus één periodiek van de schaal van de functie waarin wordt vervangen.
- b. Moet de werknemer gedurende meer dan een halve maand aaneengesloten (conform rooster) vervangen, dan ontvangt de werknemer over die betalingsperiode het salaris en de daarvan afgeleide vergoeding behorende bij die hogere rang. Inschaling in een hogere rang ten gevolge van promotie/herwaardering vindt plaats volgens het systeem van het naast hogere loon in de nieuwe schaal + een periodiek.

5. Loonindexering

Tijdens de looptijd van deze cao blijft het systeem van loonindexering gehandhaafd. Dit impliceert dat de lonen één keer per half jaar (per 1 juli en per 1 januari) worden verhoogd op basis van de ontwikkeling in de reeks indexcijfers van de cao-lonen per maand exclusief bijzondere beloningen (ALI), zoals die door het Centraal Bureau voor de Statistiek worden gepubliceerd.

6. Initiële verhoging

In afwijking van het gestelde in het vorige lid, geldt tijdens de looptijd van de cao dat de loonsverhogingen per 1 januari 2022 en per 1 juli 2022 samen minimaal 3,25% bedragen en de loonsverhogingen per 1 januari 2023 en per 1 juli 2023 samen minimaal 3,25%. Als het totaal van de loonindexen (ALI) in 2022 en/of 2023 hoger is dan 3,25%, zal het meerdere worden toegekend.

Samengevat is de loonsverhoging in:

- 2022: conform ALI, aangevuld tot minimaal 3,25%;
- 2023: conform ALI, aangevuld tot minimaal 3,25%.

7. *Verhoging nominale bedragen*

Alle in de cao in nominale bedragen aangegeven vergoedingen / toeslagen zullen worden geïndexeerd op basis van de stijging van de lonen in deze cao.

8. *Verschoven uren*

Als er door langdurige ziekte diensten worden verschoven, zoals bedoeld in artikel 4 lid 1 d, wordt over een positief urensaldo een toeslag van 41% op het uurloon betaald. Een negatief urensaldo wordt toegevoegd aan de nog te werken uren.

ARTIKEL 6 ONREGELMATIGHEID EN OVERWERK

1. a. De in het dienstrooster/jaarschema, gebaseerd op de gepubliceerde dienstregeling, opgenomen meeruren en onaangename uren worden vergoed met een onregelmatigheidstoeslag van 23% van het voor de werknemer geldende functiegrondloon en wordt maandelijks uitbetaald.
b. In afwijking hiervan gelden voor het werken op onaangename uren door de werknemer van de frontoffice of het contactcenter de volgende vergoeding per uur:
 - voor uren tussen 18.00 uur en 22.00 uur op de dagen maandag t/m vrijdag: 1/156 van het individuele maandloon, verhoogd met 25%;
 - voor uren tussen 22.00 uur en 07.00 uur op de dagen maandag t/m zaterdag en op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur: 1/156 van het individuele maandloon verhoogd met 50%;
 - voor uren tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 07.00 uur en op feestdagen: 1/156 van het individuele maandloon, verhoogd met 100%
2. Overwerk is alle arbeid verricht boven een diensttijd van gemiddeld 36 uur per week op basis van het dienstrooster/jaarschema hetwelk gebaseerd is op de gepubliceerde dienstregeling.
3. De vergoeding per uur bedraagt voor overwerk verricht tussen:
 - a. 07.00 uur en 22.00 uur op de dagen maandag t/m vrijdag: 1/156 van het individuele maandloon, verhoogd met 25%;
 - b. 22.00 uur en 07.00 uur op de dagen maandag t/m zaterdag en op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur: 1/156 van het individuele maandloon verhoogd met 50%;
 - c. zaterdag 18.00 uur en maandag 07.00 uur en tussen 18.00 uur en op de dag voorafgaande aan een feestdag en 07.00 uur op de dag volgende op die feestdag: 1/156 van het individuele maandloon, verhoogd met 100%.
4. Het uitbetalen van overwerk in geld zal achterwege blijven door een vergoeding van tijd voor tijd (de zogenaamde "rode uren"), waarbij de gemaakte uren worden omgezet in 100% uren en 7,2 uur geldt als 1 vrije dag.
Met betrekking tot de "rode uren" is het volgende van toepassing:
 - a. De eerste 100 rode uren (peildatum 1 oktober van elk jaar) worden vergoed in tijd-voor-tijd,
 - b. De rode uren boven 100 uren (eveneens op peildatum 1 oktober) kunnen naar keuze van de werknemer in geld óf in tijd-voor-tijd worden vergoed.
 - c. Rode uren boven het aantal van 200 kunnen uitsluitend in overleg tussen werknemer en leidinggevende worden opgenomen in het volgende kalenderjaar.Over de uit te betalen rode uren wordt de onregelmatigheidstoeslag van 23% betaald.
5. Er wordt gestreefd naar 15 flexuren met een plafond van 25 flexuren. In individuele situaties kan hiervan na overeenstemming met de werknemer worden afgeweken. Voor het varend personeel gelden in afwijking hiervan de bepalingen van artikel 4.3.

6. De op 1 oktober (na de toepassing van het in punt 4 van dit artikel genoemde) van enig jaar uitstaande tijd-voor-tijd uren worden in overleg met betrokken werknemer, in het daarop volgende jaar verwerkt in het individueel werkschema. Dit individuele werkschema dient uiterlijk 15 december van enig jaar bij de werknemer bekend te zijn.

ARTIKEL 7 BELONING 6e EN 7e WERKDAG

1. Een werknemer, niet dienstdoende in de waldiensten, die reeds 5 dagen in de kalenderweek dienst heeft gedaan en nu op de 6e en/of 7e dag van de kalenderweek, zijnde derhalve een zaterdag resp. een zondag, arbeid moet verrichten, ontvangt een extra toeslag van 35% plus een extra vrije dag, naast de normale beloning voor de zaterdag en/of de zondag.
2. Een werknemer, niet dienstdoende in de waldiensten ontvangt eveneens een toeslag van 35% op het normale uurloon plus een extra vrije dag voor het verrichten van arbeid op een zesde en zevende dag niet vallende op een zaterdag resp. zondag, indien in de daaraan voorafgaande periode aansluitend op de zesde en/of de zevende dag 5 dagen aaneengesloten is gewerkt.
3. Een werknemer werkzaam in de waldienst, die reeds 5 dagen in de kalenderweek dienst heeft gedaan en nu op de 6e en/of 7e dag, zijnde derhalve een zaterdag resp. een zondag, arbeid moet verrichten, ontvangt een toeslag van 35% naast de normale beloning voor de zaterdag en/of de zondag. In het geval 7,2 uur of meer daadwerkelijk op die dag wordt gewerkt zal tevens een extra vrije dag worden toegekend. De tussenuren, zoals bedoeld in artikel 4, lid 6a worden eveneens uitbetaald met de toeslag van 35%, maar tellen niet mee voor de berekening van de extra vrije dag.
4. Een werknemer, dienstdoende in de waldiensten ontvangt eveneens een toeslag van 35% op het normale uurloon voor het verrichten van arbeid op een 6e en 7e dag niet vallend op een zaterdag resp. zondag, indien in de daaraan voorafgaande periode aansluitend op de 6e en/of 7e dag 5 dagen aaneengesloten is gewerkt. In het geval 7,2 uur of meer daadwerkelijk op die dag wordt gewerkt, zal tevens een extra vrije dag worden toegekend.
5. Indien de werknemer op een roostervrije dag (dus niet zijnde een vakantie- of snipperdag) op verzoek van de werkgever moet werken, en nog geen 5 dagen in de kalenderweek dienst heeft gedaan, is de normale voor die dag geldende beloning van toepassing.
6. De vergoedingen als bedoeld in dit artikel vinden plaats in tijd voor tijd.
7. Dit cao-artikel is alleen op de werknemer van toepassing, wanneer de werknemer verplicht wordt op een zaterdag resp. een zondag arbeid te verrichten. Dit cao-artikel is dus niet van toepassing wanneer arbeid op een 6^e en 7^e dag in overleg met de werknemer plaatsvindt, er onderling wordt geruild of wanneer op eigen verzoek een 6e of 7e dag wordt gemaakt.

ARTIKEL 8 VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar.
2. Aan de werknemer, die gedurende het hele vakantietoeslagjaar in dienst van de werkgever is geweest, wordt uiterlijk in de maand mei een vakantietoeslag betaald ten bedrage van 8% van twaalf maal het in de maand mei rechtens geldend functiegrondloon.
3. a. De werknemer, die na 1 juni van het vakantietoeslagjaar in dienst is getreden, ontvangt het onder 2 bedoelde bedrag naar rato vanaf de eerste dag van zijn dienstverband.

- b. De werknemer wiens dienstverband eindigt in de loop van het vakantietoeslagjaar ontvangt over de periode die hij in dienst is geweest en waarover hij nog geen vakantietoeslag heeft ontvangen het onder 2 bedoelde bedrag naar rato.

ARTIKEL 9 VAKANTIE

- 1.
 - a. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
 - b. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een basisvakantie met behoud van loon van 25 werkdagen.
 - c. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt c.q. uit dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. uit dienst te zijn getreden en wordt een werknemer, die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. uit dienst treedt geacht op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden c.q. uit dienst te zijn getreden. In afwijking hiervan heeft de werknemer recht op vakantie naar rato als het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd.
 - d. Bovendien heeft de werknemer die in het desbetreffende vakantiejaar de hieronder genoemde leeftijd heeft bereikt recht op de volgende extra vakantie met behoud van loon:
 - werknemers van 50 jaar en ouder : 1 dag extra
 - werknemers van 55 jaar en ouder : 2 dagen extra
 - werknemers van 60 jaar : 3 dagen extra
 - werknemers van 61 jaar : 4 dagen extra
 - werknemers van 62 jaar : 5 dagen extra
 - werknemers van 64 jaar : 7 dagen extraDe werknemer die op 1 mei van enig jaar 25 jaar of langer in dienst is ontvangt boven de basisvakantie 4 extra dagen. De vakantie-rechten genoemd in dit lid zullen niet cumuleren.
- 2. Van het aantal vakantiedagen dat een werknemer ingevolge sub. 1 van dit artikel toekomt, wordt tenminste de helft aaneengesloten gegeven, terwijl de overige dagen, de zogenaamde snipperdagen, voor 1 mei van het volgende jaar zullen worden verstrekt.
- 3. De werknemer dient uiterlijk 1 november van enig jaar zijn periode van aaneengesloten vakantie in het daaropvolgende jaar, als bedoeld in lid 2, bij de werkgever bekend te maken.
- 4. De werknemer heeft recht op vergoeding van de annuleringskosten, indien de werkgever het tijdvak van de na overleg met de werknemer vastgestelde aaneengesloten vakantie wijzigt.
- 5. De vaststelling van de zogenaamde snipperdagen geschiedt na overleg tussen de werkgever en werknemer door de werkgever; de in enig jaar opgebouwde rechten op vakantie- en snipperdagen zullen zoveel mogelijk in hetzelfde jaar worden opgenomen.
- 6. Niet opgenomen vakantiedagen kunnen nimmer in geld worden uitbetaald, tenzij in het geval genoemd in lid 8.
- 7. Behoudens in zeer speciale gevallen zal niemand van vakantie worden teruggeroepen.
- 8. Indien de arbeidsverhouding in enig jaar eindigt en de werknemer de tot de datum van het einde van het dienstverband verworven vakantie-rechten nog niet heeft genoten, worden deze uitbetaald.

ARTIKEL 10 GEOORLOOFD VERZUIM MET BEHOUD VAN LOON

Bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt het volle loon in de hierna te noemen gevallen tot de daarbij vermelde duur, doorbetaald:

- bij ondertrouw: een dag;
- bij burgerlijk en eventueel kerkelijk huwelijk: totaal twee dagen;
- bij bevalling van de echtgenote: gedurende de bevalling. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof.
- bij huwelijk van een der eigen of pleegkinderen, broers of zusters, aangehuwde broers of -zusters: een dag;
- bij overlijden van de echtgenote en inwonende wettige kinderen: van de dag van het overlijden af tot en met de dag van de uitvaart, met een minimum van vier dagen;
- bij overlijden van de ouders, schoonouders en van de niet inwonende eigen-, pleeg- en aangehuwde kinderen: een dag, alsmede een dag bij de uitvaart, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- bij uitvaart van broers, zusters, aangehuwde broers of -zusters, grootouders en overgrootouders: een dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- ingeval van een wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen: gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste een dag;
- ingeval van noodzakelijke medische verzorging, voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden: gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste een dag;
- bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest: een dag.

ARTIKEL 11 STANDPLAATS

1. De standplaats wordt vastgesteld bij indiensttreding. Wijziging van de standplaats kan uitsluitend in overleg met de werknemer. Als standplaats in het kader van deze regeling wordt beschouwd het feitelijke adres van één van de vestigingsplaatsen (Harlingen, Vlieland, Terschelling).
2. Er wordt zoveel mogelijk geroosterd vanuit de vestigingsplaats die het dichtst bij woonplaats ligt.
3. Reisuren naar een andere vestigingsplaats dan de standplaats worden op dezelfde manier beloond als reguliere werkuren.

ARTIKEL 12 ONKOSTENVERGOEDING

De volgende onkostenvergoedingen zijn van toepassing:

1. *Overnachting*
Indien men dienst doet op een vaartuig en het is daardoor niet mogelijk thuis te overnachten, zal er een onkostenvergoeding van € 19,01 bruto per overnachting worden toegekend.
2. *Dienstreizen met eigen auto*
De medewerker, die met zijn eigen auto dienstreizen voor de werkgever maakt, ontvangt een vergoeding per kilometer zoals aangegeven in de handleiding voor loonbelasting en premieheffing.
3. *Woon-/werkverkeer*
De medewerker/-ster, die op een enkele reisafstand van ten minste 3½ km van zijn/haar werk woont en voor vervoer naar het werk zijn/haar auto gebruikt, ontvangt op jaarbasis een bedrag als volgt:
 - 3½ - 10 km: € 309,65 bruto per jaar (netto voor zover fiscaal mogelijk);
 - > 10 - 40 km: € 0,19 per gereden kilometer, maandelijks achteraf te declareren;
 - > 40 km: geen vergoeding.

4. *EHBO-toeslag*

Medewerkers, die kunnen aantonen in het bezit te zijn van een geldig diploma, ontvangen een toeslag van € 8,91 netto per maand. Tevens wordt het examengeld vergoed.

5. *Maaltijdvergoeding sneldienst*

De werknemer die dienst doet op de sneldienst ontvangt een maaltijdvergoeding van € 10,86 netto per werkdag, waarop de arbeidstijd langer is dan 5 uur. Aan de werknemer die dienst doet op de sneldienst worden geen maaltijden verstrekt, behalve op werf- en onderhoudsdagen.

6. *Thuiswerkvergoeding*

Medewerkers die thuis werken, ontvangen een toeslag van € 2,00 netto per dag, maandelijks achteraf te declareren.

ARTIKEL 13 WERKKLEDING

De werkgever komt met de Ondernemingsraad een regeling betreffende werkkleding overeen.

ARTIKEL 14 VRIJ VERVOER

1. Het vrij vervoer voor eigen personeel wordt onder de nieuwe werkkostenregeling gecontinueerd. Bij een verdere wijziging van het fiscale regime zullen de eventuele extra kosten niet automatisch door de werkgever worden vergoed. Cao-partijen zullen in dat geval in gesprek gaan over hoe de extra kosten worden verrekend.
2. Voorkomen moet worden dat op drukke momenten een vrij-vervoer-auto een plaats bezet, die omzet kan opleveren. Daarom geldt bij vrij vervoer het volgende:
 - Betalende passagiers gaan altijd vóór niet-betalende passagiers.
 - Vrij vervoer van de auto op vrijdag, zaterdag en maandag vanaf de meivakantie t/m september, evenals in de herfstvakanties en in de kerstvakantie, is in de praktijk veelal alleen mogelijk op de eerste afvaart van de eilanden (7.00 uur) en op de laatste afvaart vanaf Harlingen (19.00/19.50 uur)
 - In de maand augustus is op de genoemde dagen ook vrij vervoer op de eerste afvaart (7.00 uur) van de eilanden vrijwel niet mogelijk.
 - Ook rond Oerol is vrij vervoer slechts op een beperkt aantal afvaarten beschikbaar, een en ander ter beoordeling van werkgever.
 - In de aangegeven drukke perioden kan een medewerker natuurlijk wel over; wil men zeker zijn van een overtocht dan kan er worden geboekt, maar dan geldt: boeken is betalen, waarbij het eilandertarief verschuldigd is,
 - Medewerkers mogen, indien zij niet hebben geboekt, maar er plaats is aan boord, als vrij vervoer mee (de praktische uitwerking/toepassing hiervan nog nader te bepalen).
 - Buiten de genoemde periode en dagen kan de werkgever te allen tijde verzoeken een vrij vervoerboeking te wijzigen, als de bezetting van een schip daartoe aanleiding geeft.

ARTIKEL 15 ORGANISATIEVERLOF

1. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden het toelaten, op verzoek van FNV Vervoer en CNV Vakmensen aan een werknemer, lid van een van beide bonden, verzuim met behoud van salaris toekennen in de volgende gevallen:
 - a. het deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakbond opgenomen organen;
 - b. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

2. Hierbij geldt een maximum van 20 dagen van 7,2 uur per jaar, te weten 10 dagen toe te kennen aan leden van FNV Vervoer respectievelijk 10 dagen toe te kennen aan de leden van CNV Vakmensen. Deze organisatieverlofdagen zijn onderling uitwisselbaar. Bij overschrijding van dit aantal zullen 7,2 loonuren per dag door de desbetreffende bond aan de werkgever worden vergoed.
3. Het verzoek om vrijaf voor een van de onder a. of b. bedoelde activiteiten zal door de vakbond schriftelijk en tijdig, te weten minimaal een maand van tevoren, bij de werkgever worden ingediend. Voor elke organisatieverlofdag in het kader van dit artikel zal ongeacht op welke dag in de week de organisatieverlofdag valt, 7,2 uur worden uitbetaald in geld dan wel in tijd.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat een kaderlid van de werknemersorganisaties uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.
5. TSM zal meewerken aan het fiscaal vriendelijk verwerken van de vakbondscontributie voor zover en zolang dit fiscaal is toegestaan. FNV en CNV zullen daartoe aan hun leden een verklaring met betrekking tot de betaalde contributie doen toekomen. De werknemer dient deze verklaring voor 1 november aan de werkgever ter beschikking te stellen om voor deze netto betaling in aanmerking te komen.

ARTIKEL 16 LOONBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Als de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 104 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen gedurende de eerste 52 weken; gedurende de daaropvolgende 52 weken wordt aangevuld tot 90% van het maandinkomen. Nog uitstaande tijd voor uren zullen na afloop van deze periode bij voortdurende arbeidsongeschiktheid in geld worden omgerekend en worden uitbetaald.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling wordt beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van zijn aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;loondoorbetaling op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de Arbodienst;

- g. weigert gebruik te maken van de voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.
6. De werkgever is bereid om daar waar mogelijk geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikten te herplaatsen. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van de door sociale partners gecreëerde faciliteit. Plaatsing van externe gedeeltelijk arbeidsongeschikten ligt momenteel niet voor de hand.
7. Er is een regeling voor reparatie van het zogenaamde WGA-gat. Werknemers zijn verplicht aan deze regeling / verzekering deel te nemen. Van de premie voor deze verzekering komt 1/3 voor rekening van de werkgever; 2/3 deel wordt door de werknemer betaald.
8. *Premie Werkhervattingskas*
Met ingang van 1 januari 2020 wordt de helft van de premie Werkhervattingskas (voorheen: gedifferentieerde WGA-premie) betaald door de werknemers door maandelijkse inhouding op het salaris.

ARTIKEL 17 VERLOFSPAARREGELING TSM

Vanaf 1 januari 2020 geldt de Verlofspaarregeling TSM, waarin bovenwettelijke vakantie- en overuren kunnen worden gespaard voor:

- gedeeltelijke vermindering van de arbeidsduur voor langere tijd;
- langere verlofperiodes (sabbatical leave) of;
- om eerder te kunnen stoppen met werken (direct voorafgaand aan pensionering).

De Verlofspaarregeling TSM geldt als extra mogelijkheid, naast de al genoemde keuzemogelijkheden in artikel 6 van uitbetalen of tijd-voor-tijd. Sparen kan vanaf het eerste overuur. Zie voor de nadere uitwerking bijlage II.

ARTIKEL 18 PENSIOENREGELING

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

ARTIKEL 19 ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

Door de werkgever wordt aan de werknemers de mogelijkheid geboden zich te verzekeren via een collectieve verzekering. De premiekorting als gevolg van de collectiviteit komt ten goede aan de werknemers.

ARTIKEL 20 ONVERWACHT OPROEPEN

1. Indien de werkgever is genoodzaakt een werknemer op te roepen op een verlof- of een TVT-dag, wordt een vergoeding van € 26,05 bruto uitgekeerd. Deze vergoeding cumuleert met de hieronder aangegeven vergoeding (artikel 20.2), dus als men binnen 48 uur en op een verlof- of TVT-dag wordt opgeroepen bedraagt de totale vergoeding € 52,10 bruto.

2. Voor een ongeplande oproep binnen 48 uur (extra reizen terwijl men reeds aan boord is worden hier niet toe gerekend) wordt een toeslag van € 26,05 bruto per oproep toegekend.
3. Dit cao-artikel is niet van toepassing op de werknemer werkzaam in de frontoffice of het contactcenter, behalve als deze werknemer wordt opgeroepen tijdens vakantie of verlof. In die situatie is uitsluitend lid 1 van toepassing.

ARTIKEL 21 DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2023.

Aldus door partijen overeengekomen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

B.V. Terschellinger Stoomboot Maatschappij
te Terschelling

FNV
te Utrecht

D. Spoor
Algemeen Directeur

L.K. Kressin
bestuurder

CNV Vakmensen
te Utrecht

J. Kampherbeek
bestuurder

BIJLAGE I SALARISSCHALEN**Salarisschaal per 1 juli 2022***(Inclusief verhoging met 1,01% per 1 januari 2022 en met 2,24% per 1 juli 2022)*

Loongroep en functies		Maandlonen					
		0 jaar	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
1	Tijdelijke krachten	2.270	2.309	2.372	2.432	2.491	2.552
2	Matroos Walwerker Junior CC/FO	2.427	2.506	2.589	2.667	2.748	2.832
3	Matroos/motordrijver Meewerkend voorman waldienst Medior CC/FO	2.598	2.685	2.760	2.844	2.920	3.005
4	Machinist 2 Senior CC/FO	2.894	2.972	3.053	3.134	3.220	3.295
41	Stuurman	2.972	3.053	3.134	3.220	3.295	3.374
5	Hoofdwerktuigkundige	3.344	3.436	3.525	3.614	3.712	3.798
6	Aspirant kapitein Hoofd waldiensten	3.529	3.619	3.713	3.801	3.895	3.984
7	Kapitein Supervisor front office Hoofd contactcenter	3.803	3.897	3.988	4.079	4.165	4.260
Jeugdige werknemers		16 jaar: 60% van het functie grondloon 17 jaar: 70% van het functie grondloon 18 jaar: 80% van het functie grondloon 19 jaar: 90% van het functie grondloon 20 jaar: 95% van het functie grondloon					

BIJLAGE II VERLOFSPAARREGELING TSM

Doel

Het doel van de verlofspaarregeling is de mogelijkheid scheppen om bepaalde vormen van verlof te sparen, zodanig dat dit op basis van individuele wensen opgenomen kan worden. Hierbij kan niet voorbij gegaan worden aan het bedrijfsbelang van een relatief kleine organisatie, waarbij met name gedacht moet worden aan inzetbaarheid en bezetting. Daarnaast moet het sparen van verlof niet leiden tot 'ongezonde' situaties waarin werknemers gedurende langere tijd (bijna) geen verlof meer opnemen, hetgeen tot een hoger ziekteverzuim dan wel uitval kan leiden.

Het gespaarde verlof kan gebruikt worden om gedurende langere tijd de arbeidsduur gedeeltelijk te verminderen, langere verlofperiodes (sabbatical leave) op te nemen of om eerder te kunnen stoppen met werken (direct voorafgaand aan pensionering).

Uitgangspunten

- optimale inzetbaarheid van werknemers in het licht van een relatief kleine organisatie;
- wens van werknemers om op individuele wijze met verlof om te gaan;
- geen extra werkdruk creëren;
- uitval (burn-out) van werknemers voorkomen;

Bronnen

Voor sparen komen de volgende verlofvormen in aanmerking:

- Bovenwettelijke vakantie (waar onder leeftijdsdagen);
- Overuren;

Voorwaarden

- Het maximaal aantal te sparen uren per jaar bedraagt 375 uur.
- Werknemers zonder jaarrooster geven jaarlijks per 1 april aan of bepaalde vakantie uren en/of overuren op naam van de verlofregeling gespaard moeten worden. Werknemers met een jaarrooster geven dit jaarlijks per 1 oktober aan.
- Er kan niet meer dan in totaal 1872 uur verlof worden gespaard (52 weken van 36 uur).
- Bij tussentijdse uitdiensttreding zal de waarde van de dagen uitbetaald worden. Bij overlijden van de werknemer zal de waarde van de dagen aan de nabestaanden of wettelijke erfgenamen worden uitbetaald.
- Opname van het opgebouwde tegoed vindt altijd plaats in overleg met werkgever. Daarbij geldt dat een verzoek om opname zal worden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hier tegen verzetten.
- Opname dient schriftelijk te worden aangevraagd. Werknemers voor wie een jaarrooster geldt, dienen hun verzoek om opname voor 1 oktober bij werkgever in te dienen, zodat de opname nog kan worden verwerkt in het jaarrooster voor het volgende jaar. Voor overige werknemers geldt een termijn van minimaal 3 maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum.
- Tussentijdse opname (sabbatical leave) kan niet in de periode van 15 april tot 15 september. De maximale periode die opgenomen kan worden is drie maanden per jaar. Dit is tevens de maximale periode die aaneengesloten opgenomen kan worden (incl. eventueel regulier vakantieverlof).
- Opname van het hele tegoed kan wel ineens als dit aan het einde van de dienstbetrekking voorafgaand aan de volledige pensionering wordt gedaan.
- Tijdens de opname wordt de pensioenopbouw voortgezet.
- Verlofrechten onder deze verlofregeling verjaren niet.

BIJLAGE III PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

1. *Eenmalige uitkering*

Als blijkt van waardering voor de extra inspanning tijdens de coronacrisis en tijdens de ingebruikname van de nieuwe schepen, wordt er bovenop de loonsverhoging in de maand juni 2022 éénmalig € 250,- bruto uitgekeerd aan alle medewerkers die op 1 januari 2022 al in dienst waren van TSM en dat op 1 juni 2022 nog steeds zijn. Het gaat dus zowel om medewerkers die onder de werkingssfeer van de cao TSM vallen als om de medewerkers die de cao TSM op dit punt volgen. Deeltijdmedewerkers ontvangen de éénmalige uitkering naar rato van hun deeltijdpercentage.

2. *Actualisatie cao*

- Er wordt een studie gedaan (met inspanningsverplichting, zonder resultaatverplichting), die leidt tot de actualisering van de huidige cao tot een cao voor alle TSM-medewerkers, inclusief de kantoren. Hiervoor wordt vanaf juni 2022 maandelijks overleg gepland. Namens werkgever nemen in ieder geval dhr. Spoor en mw. Speerstra deel aan het maandelijkse overleg. De vakbonden zullen de samenstelling van hun afvaardiging nog bekend maken. Beoogd wordt de studie uiterlijk 1 juli 2023 af te ronden.
- Tijdens deze studie komen in elk geval (maar niet limitatief) de volgende onderwerpen aan de orde:
 - Duurzame inzetbaarheid / ouderenregeling;
 - Toeslag alle schepen;
 - Verschoven diensten op de dag zelf;
 - Na-roosteren reizen;
 - Stand-by uren en onderhoudsuren.
- Op een later moment zal worden onderzocht en vastgesteld of en zo ja, op welke manier de horecamedewerkers eventueel ook onder deze cao kunnen worden ondergebracht. Hiervan zijn de strategische consequenties (onder andere in verband met de naderende aanbesteding) op dit moment nog niet duidelijk.