COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

NEDERLANDS LOODSWEZEN B.V.

te

HOEK VAN HOLLAND

Looptijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025

Copyright

© 2025 CAO-PARTIJEN EN AWVN

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

Inhoud

DE ONDERGETEKENDEN 5
HOOFDSTUK 1 6
ALGEMENE BEPALINGEN 6
Artikel 1. Definities 6
Artikel 2. Uitvoeringsbevoegdheid 7
Artikel 3. Geldigheidsduur 7
Artikel 4. Tussentijdse wijziging van de cao 7
Artikel 5. Informatieplicht 7
Artikel 6. Algemene verplichting werknemer/werkgever 7
Artikel 7. Kennisgeving van verhindering/voorschriften bij ziekte 7
Artikel 8. Woongebied 8
Artikel 9. Geheimhoudingsplicht werknemer/werkgever 8
Artikel 10. Vervullen van nevenfuncties 8
Artikel 11. Deelname aan bedrijfshulpverlening 8
Artikel 12. Dekking wettelijke aansprakelijkheid 8
Artikel 13. Veiligheidskleding 9
Artikel 14. Werkgeversbijdrage aan vakbonden 9
Artikel 15. Verstrekken voeding aan boord 9
Artikel 16. Schadevergoedingen door de werknemer 9
Artikel 17. Gedragscode 9
Artikel 18. Toepassing 9
HOOFDSTUK 2 10
DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST 10
Artikel 19. Algemeen 10
Artikel 20. Indienstneming voor bepaalde tijd 10
Artikel 21. Proeftijd 10
Artikel 22. De arbeidsovereenkomst 10
Artikel 23. Opdragen andere functie/werkzaamheden 11
Artikel 24. Verstrekken getuigschrift 11
HOOFDSTUK 3 12
ARBEIDSDUUR 12
Artikel 25. Werktijden 12
Artikel 26. Vakantie 12
Artikel 27. Kort bijzonder verlof voor bijwonen van vergaderingen e.d. van werknemersorganisaties 13
Artikel 28. Ander bijzonder verlof 14
Artikel 29. Ouderschapsverlof 14
HOOFDSTUK 4 15
BELONINGEN 15

Artikel 30. Vaststelling van de salarisschaal ... 15
Artikel 31. Salaris ... 15
Artikel 32. Salaris/toelage bij onvolledige werktijd/gedeelte van een maand ... 15
Artikel 33. Algemene aanpassing van het salaris ... 15
Artikel 34. Vaststelling salaris ... 16
Artikel 35. Salaris bij waarneming ... 16
Artikel 36. Inzetbaarheidstoelage ... 16
Artikel 37. Vakantie-uitkering ... 16
Artikel 38. Dertiende maand ... 16
Artikel 39. Vergoeding voor overwerk ... 17
Artikel 40. Toelage wegens doorlopend dienstrooster ... 17
Artikel 41. Beschikbaarheidsdiensten ... 18
Artikel 42. Inschalings- en salarisgarantieregeling na functiewaardering ... 18
Artikel 43. Inschalingsregeling bij functiewijziging ... 18
Artikel 44. Jubileumuitkering wegens langdurig dienstverband ... 19
Artikel 45. Afbouwregeling voor toeslagen ... 19
HOOFDSTUK 5 ... 20
SOCIALE VOORZIENINGEN ... 20
Artikel 46. Overlijdensuitkering ... 20
Artikel 47. ANW hiaat verzekering ... 20
Artikel 48. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte ... 20
Artikel 49. Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen ... 21
Artikel 50. Vervallen aanspraken op loon tijdens arbeidsongeschiktheid ... 21
Artikel 51. Periodiek medisch onderzoek ... 21
Artikel 52. Loon of uitkering wegens arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de arbeidsovereenkomst ... 21
Artikel 53. Bijzondere voorzieningen ... 22
Artikel 54. Pensioen ... 22
Artikel 55. Vitaliteitsbijdrage ... 23
Artikel 56. Uittrederegeling medewerkers in continudienst ... 23
Artikel 57. Verzekering ... 23
HOOFDSTUK 6 ... 24
PERSONEELSBELEID ... 24
Artikel 58. Sociaal Plan ... 24
Artikel 59. Demotie ... 24
HOOFDSTUK 7 ... 25
VERGOEDINGSREGELINGEN ... 25
Artikel 60. Vergoeding reiskosten woon-/werkverkeer ... 25
Artikel 61. Tegemoetkoming in verhuiskosten ... 25
Artikel 62. Vergoeding van reis- en verblijfkosten ... 25
Artikel 63. Tegemoetkoming in ziektekosten/ zorgstelsel ... 26

Artikel 64. Studiefaciliteiten 26
HOOFDSTUK 8 27
NON-ACTIVITEIT, SCHORSING EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN 27
Artikel 65. Schorsing 27
Artikel 66. Maatregelen 27
HOOFDSTUK 9 28
COMMISSIE VAN BEROEP 28
Artikel 67. Commissie van beroep 28
Bijlage 1: SALARISTABELLEN 30
Bijlage 2: FUNCTIE-INDELING PER 1 JANUARI 2022 31
Bijlage 3: UITTREDEREGELING MEDEWERKERS IN CONTINUDIENST 33
Bijlage 4: ARTIKEL 63 LOODSENWET 42
Bijlage 5: REGELING VITALITEITSVERLOF KANTOORMEDEWERKERS 43
Bijlage 6: VERVALLEN 45

DE ONDERGETEKENDEN

partij ter ene zijde:

Nederlands Loodswezen B.V., gevestigd te Hoek van Holland,

partijen ter andere zijde:

1. CNV
2. Vakbond Personeel Loodswezen (VPL)

of hun eventuele rechtsopvolgers, elk als partij ter andere zijde,

verklaren de navolgende cao te zijn aangegaan:

HOOFDSTUK 1
ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

1. a. de werkgever : Nederlands Loodswezen B.V.;
   b. de werknemer : iedere persoon in dienst van de werkgever, op basis van een arbeidsovereenkomst met uitzondering van:
   - de directeur
   - de financieel directeur
   - de manager Vlootbeheer
   - de manager Varende Dienst
   - de manager Informatievoorziening
   - de manager Human Resources
   - de manager Financiën en controlling
   - de regio-controller
   - de manager Audit en Risk;

   c. diensttijd : het tijdvak in dienst van de werkgever krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst. Dit is vastgesteld in een regeling overeengekomen met de Ondernemingsraad;
   d. salaris : het bedrag per maand dat geldt voor de werknemer volgens bijlage 1 bij deze cao, alsmede de extra periodiek behorend bij artikel 31 lid 4 en 5, alsmede een toegekende garantietoeslag per maand;
   e. salaris per uur : 1/156ste deel van het salaris bij een volledige werktijd;
   f. salarisschaal : iedere als zodanig in bijlage 1 bij deze cao vermelde reeks van genummerde salarissen;
   g. salaristrede: een trede die in een salarisschaal bij een salaris is vermeld;
   h. maximumsalaris : het hoogste bedrag van een salarisschaal;
   i. minimumsalaris : het laagste bedrag van een salarisschaal;
   j. loon : de som van het salaris en de toe(s)lagen als bedoeld in de artikelen 31 lid 5, 36, 40, 41 en 45 van deze cao en de uitkering als genoemd in bijlage 3, artikel 1, van deze cao;
   k. volledige arbeidsduur: de arbeidsduur welke gemiddeld 36 uren per week omvat;
   l. functie : de door de werknemer volgens de individuele arbeidsovereenkomst te verrichten werkzaamheden zoals omschreven in een functiebeschrijving (zie bijlage 2);
   m. levenspartner : de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of de persoon met wie een geregistreerd partnerschap is overeengekomen of de ongehuwde persoon waarmee de werknemer een duurzame levensrelatie en gezamenlijke huishouding voert die als zodanig door de werknemer middels een schriftelijke verklaring bekend is gemaakt bij werkgever;
   n. garantietoeslag : een aan een werknemer toegekende compensatie voor een inkomensachteruitgang.

2. Onder mannelijke naamgevingen worden onder deze cao en de daarbij behorende uitvoeringsregelingen tevens vrouwelijke en non-binaire naamgevingen begrepen.

Artikel 2. Uitvoeringsbevoegdheid

1. De werkgever kan zijn taken en bevoegdheden ten aanzien van de werknemer, zoals beschreven in deze cao, namens hem doen uitvoeren door de directeur of andere door de directeur aan te wijzen werknemers.
2. De bepalingen van deze cao die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer, zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een levenspartner als bedoeld in artikel 1, lid 1, sub m.

Artikel 3. Geldigheidsduur

1. Deze cao treedt in werking met ingang van 1 januari 2025 en eindigt met ingang van 31 december 2025.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze cao geacht telkens met 12 maanden te zijn verlengd. Opzegging dient steeds ten minste 3 maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partij.
3. Indien deze cao is opgezegd, doch de onderhandelingen omtrent een nieuwe cao bij het eindigen van de lopende cao nog niet zijn afgesloten, worden voor de tijd tot de ingangsdatum van een nieuwe cao de bepalingen van de opgezegde cao toegepast.

Artikel 4. Tussentijdse wijziging van de cao

1. Indien één van de partijen tijdens de duur van deze cao, wijziging van de cao noodzakelijk acht, dan zal hij dit aan de andere partijen onverwijld mededelen. Partijen zullen hierover onderhandelingen openen.
2. Voorstellen tot tussentijdse wijziging van deze cao worden schriftelijk ter kennis gebracht van de andere partijen. Partijen zijn verplicht zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen 1 maand na indiening, in onderhandeling te treden over ingediende voorstellen tot wijziging van deze cao.

Artikel 5. Informatieplicht

De voor de werknemer geldende cao, bedrijfsregelingen en wijzigingen hierin worden door de werkgever ter beschikking gesteld aan de werknemer.

Artikel 6. Algemene verplichting werknemer/werkgever

1. De werknemer is verplicht de bedongen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en datgene te doen of na te laten wat een goede werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goede werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

Artikel 7. Kennisgeving van verhindering/voorschriften bij ziekte

1. Indien de werknemer door ziekte of anderszins verhinderd is tot het verrichten van zijn werkzaamheden is hij gehouden aan de door de werkgever vastgestelde voorschriften.
2. Vervallen

Artikel 8. Woongebied

1. De werknemer kan, indien het dienstbelang dit vereist, worden verplicht te wonen in of in de omgeving van de plaats van zijn tewerkstelling of van waaruit zijn tewerkstelling doorgaans geschiedt.
2. Al dan niet op eigen verzoek kan de werknemer door de werkgever worden ontheven van de in lid 1 bedoelde verplichting. De werkgever kan een verleende ontheffing, met inachtneming van redelijke overgangsbepalingen, intrekken wanneer het belang van de werkgever het wonen buiten het in lid 1 bedoelde gebied niet langer toestaat.

Artikel 9. Geheimhoudingsplicht werknemer/werkgever

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in of uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd.
2. Vervallen
3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem betreffende de persoon van de werknemer uit hoofde van diens arbeidsverhouding bekend is, tenzij de werknemer toestemming geeft tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens.

Artikel 10. Vervullen van nevenfuncties

1. Een werknemer dient een al dan niet betaalde nevenfunctie te melden bij de werkgever.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 is het de werknemer niet toegestaan een nevenfunctie te vervullen dan wel nevenwerkzaamheden te verrichten, die redelijkerwijs geacht kunnen worden:
   a. schadelijk te zijn voor het vervullen van zijn functie;
   b. onverenigbaar te zijn met de belangen of het aanzien van de werkgever.
3. Onverminderd het bepaalde in lid 2 is het de werknemer, anders dan met toestemming van de werkgever, niet toegestaan binnen de voor hem vastgestelde werktijden een nevenfunctie te vervullen dan wel nevenwerkzaamheden te verrichten.
4. Onverminderd het bepaalde in lid 3 kunnen aan een toestemming nadere voorwaarden worden verbonden.
5. Een weigering tot het verlenen van toestemming als bedoeld in lid 3 wordt schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer medegedeeld.

Artikel 11. Deelname aan bedrijfshulpverlening

1. De werknemer kan worden aangewezen tot deelname aan taken die ingevolge wettelijke bepalingen inzake de bedrijfshulpverlening worden vereist met als doel het beschermen van de gebouwen en terreinen van de werkgever en de daarin of daarop aanwezige personen alsmede het verlenen van hulp aan die personen.
2. Een aanwijzing als bedoeld in lid 1 geschiedt slechts indien de persoonlijke omstandigheden van de werknemer dit in redelijkheid toelaten. Alvorens de aanwijzing plaatsvindt, wordt de werknemer gehoord.
3. Aan de werknemer die krachtens het bepaalde in lid 1 is aangewezen kan door de werkgever een vergoeding worden toegekend. De werkgever kan hiervoor, na overleg met de ondernemingsraad, regels vaststellen.

Artikel 12. Dekking wettelijke aansprakelijkheid

De werkgever verplicht zich een verzekeringsovereenkomst te sluiten die de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt voor schade, aan derden toegebracht, in de uitoefening van zijn functie. De werkgever vrijwaart de werknemer voor schade ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid tot verhaal op de werknemer, behoudens in die gevallen waarin de schade het gevolg is van opzet, roekeloosheid of grove schuld van de werknemer.

Artikel 13. Veiligheidskleding

Aan de werknemer wordt, zover de aard van zijn werkzaamheden dit noodzakelijk maakt, door en voor rekening van de werkgever veiligheidskleding ter beschikking gesteld.

Artikel 14. Werkgeversbijdrage aan vakbonden

De werkgeversbijdrage zal jaarlijks worden betaald. De totale hoogte van de werkgeversbijdrage is gelijk aan het bedrag per werknemer als genoemd in de AWVN werkgevers-bijdrageregeling maal het totale aantal werknemers. De werkgeversbijdrage wordt door werkgever voldaan aan één van de bij deze cao betrokken vakorganisaties (door de vakorganisaties te kiezen) die voor verdeling onder de betrokken vakorganisaties zal zorgdragen.

Artikel 15. Verstrekken voeding aan boord

Aan boord van vaartuigen wordt door de werkgever aan de werknemer voeding verstrekt dan wel vergoed indien de aard van de functie een zodanig verblijf aan boord meebrengt dat in de verstrekking van voeding dient te en kan worden voorzien. Dit is vastgesteld in een regeling overeengekomen met de Ondernemingsraad.

Artikel 16. Schadevergoedingen door de werknemer

1. De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan als gevolg van opzettelijk handelen of nalaten, of wanneer sprake is van bewuste roekeloosheid of grove schuld van de werknemer.
2. Alvorens het bedrag van schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op het loon worden vastgesteld door de werkgever, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden. Hierbij kan de werknemer zich door een raadsman laten bijstaan.

Artikel 17. Gedragscode

1. De werkgever heeft een gedragscode.
2. De werknemer gedraagt zich naar de door de werkgever vastgestelde gedragscode.

Artikel 18. Toepassing

1. Deze cao en de daarbij behorende bijlagen vinden zodanig toepassing voor elke werknemer dat hem geen van de daaruit voortvloeiende voordelen worden onthouden.
2. De werkgever is niet bevoegd in een bepaald geval van een algemene regeling af te wijken ten nadele van een werknemer, tenzij de betreffende regeling afwijking mogelijk maakt.
3. Aan een werknemer worden geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht wegens het niet naleven van bepalingen waarvan hij redelijkerwijs geen kennis kon dragen.

HOOFDSTUK 2
DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 19. Algemeen

De arbeidsovereenkomst (indienstneming) wordt gesloten naar burgerlijk recht voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.

Artikel 20. Indienstneming voor bepaalde tijd

1. Voor elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt hetgeen is bepaald in artikel 7:668a BW.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt, ten aanzien van de perioden waarin een werknemer voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, waarbij de werknemer bij werkgever dezelfde of soortgelijke werkzaamheden zal gaan verrichten als via de uitzendwerkgever, dat deze perioden als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangemerkt.

Artikel 21. Proeftijd

Bij de indienstneming kan een proeftijd worden bedongen als bedoeld in artikel 7:652 BW.

Artikel 22. De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt.
2. De werknemer ontvangt voor zijn indiensttreding digitaal de door de werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst. Voor indiensttreding is de arbeidsovereenkomst door beide partijen ondertekend en in bezit van de werkgever.
3. De arbeidsovereenkomst vermeldt:
   a. de naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever, alsmede de functie(s) van degene(n) die de werkgever ten deze vertegenwoordig(t)(en);
   b. naam, voornamen, adres, geboorteplaats en -datum van de werknemer;
   c. de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst;
   d. of de overeenkomst is aangegaan voor bepaalde dan wel voor onbepaalde tijd, met in het eerste geval een duidelijke omschrijving van de tijdsduur daarvan;
   e. de wettelijke opzeggingstermijn;
   f. de duur van de proeftijd als bedoeld in artikel 21, indien zulk een proeftijd is bedongen;
   g. het op de werknemer van toepassing zijnde functieprofiel;
   h. het salaris bij indiensttreding, onder aanduiding van de salarisschaal waarop deze berust;
   i. de overeengekomen arbeidsduur per tijdsperiode;
   j. het aantal vakantie uren waarop de werknemer in het lopende kalenderjaar recht heeft, indien en voor zover de overeenkomst niet in de loop van dat kalenderjaar wordt beëindigd;
   k. dat deelname aan de pensioenregeling verplicht is en dat de werknemer zal worden aangemeld bij deze pensioenregeling;
   l. de bepaling dat op de overeenkomst deze cao van toepassing is;
   m. of de werknemer bij indiensttreding al dan niet verplicht is te verhuizen;
   n. voor welke sociale verzekeringen de werknemer verzekerd is.
4. Overeengekomen wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden schriftelijk aan de werknemer bevestigd.
5. Alle wijzigingen in het salaris worden de werknemer schriftelijk meegedeeld, met uitzondering van de salarisaanpassing als genoemd in artikel 31 lid 1, 2^{e} volzin.

Artikel 23. Opdragen andere functie/werkzaamheden

1. Indien het bedrijfsbelang dit redelijkerwijs vordert, kan de werkgever de werknemer tijdelijk een andere functie of andere werkzaamheden opdragen, voor zover de werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn in verband met de persoonlijkheid en de omstandigheden.
2. Een andere functie of andere werkzaamheden kunnen voor een periode van maximaal een ½ jaar worden verlangd en indien langer in overleg.

Artikel 24. Verstrekken getuigschrift

1. Aan de werknemer wordt desgevraagd bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een getuigschrift door de werkgever verstrekt.
2. Het getuigschrift bevat een juiste opgave van de aard van de verrichte werkzaamheden en de duur van de arbeidsverhouding alsmede – op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer – van de wijze waarop hij aan zijn verplichtingen heeft voldaan en de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

HOOFDSTUK 3
ARBEIDSDUUR

Artikel 25. Werktijden

1. De werktijden van de werknemer, alsmede de wijze waarop vakantie en verlof wordt verleend, zijn vastgesteld in een regeling overeengekomen met de Ondernemingsraad.
2. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 7,2 uur per dag en gemiddeld 36 uur per week. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken.
3. Geen dienst wordt geëist op zaterdagen en zondagen, alsmede op de nieuwjaarsdag, de tweede paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede pinksterdag, de beide kerstdagen, de nationale Bevrijdingsdag 5 mei en de dag waarop de verjaardag van de Koning(in) wordt gevierd.

3a. Per jaar wordt het aantal erkende feestdagen, zoals genoemd in artikel 25 lid 3, die op doordeweekse dagen vallen vastgesteld en wordt het feestdagenverlof berekend op basis van 7,2 uur per dag. Deze berekende uren worden toegevoegd aan het verlofsaldo van werknemers die werken in een doorlopend dienstrooster.

3b. Per maand wordt het aantal erkende feestdagen, zoals genoemd in artikel 25 lid 3, die op doordeweekse dagen vallen en waarop een parttime werknemer volgens rooster niet werkt vastgesteld. Het feestdagenverlof wordt naar rato van te werken uren berekend en verrekend met het salaris.

4. Van het bepaalde in lid 3 kan worden afgeweken met betrekking tot werknemers die arbeid verrichten in doorlopende dienstroosters - continubedrijf - met inachtneming van het bepaalde in lid 5.
   a. Doorlopende dienstroosters dienen ten minste aan de hierna volgende uitgangspunten dan wel randvoorwaarden te voldoen; de gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt 36 uur;
   b. de verschillende roosterdiensten, de roostervrije dagen, alsmede de vrije weekends dienen zo gelijkmatig als mogelijk voor elke werknemer over de doorlopende dienstroosters te worden verdeeld;
   c. de doorlopende dienstroosters dienen steeds voor ten minste één jaar te worden vastgesteld en wijzigingen daarin dienen tot een minimum beperkt te blijven en indien het bedrijfsbelang wijzigingen vereist dienen de gewijzigde diensten zo gelijkelijk als mogelijk over de betreffende werknemers verdeeld te worden;
   d. vakanties dienen zo billijk en zo tijdig mogelijk in de dienstroosters opgenomen te worden;
   e. de roostervrije dagen worden zo veel als mogelijk aaneengesloten genoten;
   f. structureel overwerk dient te worden vermeden en indien toch noodzakelijk gemeld te worden aan de ondernemingsraad.
5. Van de voor de werknemer vastgestelde werktijden kan slechts worden afgeweken indien het belang van de werkgever dit onvermijdelijk maakt en mits ervoor wordt gezorgd, dat de werknemer voldoende ononderbroken rusttijd geniet.
   Afwijking van de werktijden als hiervoor bedoeld geschiedt niet dan na overleg met de werknemer.

Artikel 26. Vakantie

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden, in elk kalenderjaar recht op vakantie met behoud van zijn loon.
2. Vervallen
3. Vervallen
4. Verleende vakantie kan worden ingetrokken wanneer dit wegens dringende redenen noodzakelijk is. In dat geval wordt een dag waarop de werknemer slechts gedeeltelijk vakantie heeft genoten, niet als vakantiedag aangemerkt en worden geen vakantie uren afgeboekt.
   Indien de werknemer door intrekking van vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze hem vergoed.
5. Per kalenderjaar heeft de werknemer recht op 180 uur vakantie.

6. De duur van de vakantie wordt per kalenderjaar verhoogd afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, conform de volgende tabel:

20 jaar en jonger	14,40 uur
21 tot en met 29 jaar	0,00 uur
30 tot en met 39 jaar	7,20 uur
40 tot en met 44 jaar	14,40 uur
45 tot en met 49 jaar	21,60 uur
50 tot en met 54 jaar	28,80 uur
55 jaar en ouder	36,00 uur

Met ingang van 1 januari 2011 wordt de duur van de vakantie per kalenderjaar niet meer verhoogd met bovengenoemde dagen op grond van leeftijd. Werknemers, van 30 jaar en ouder, die voor 1 januari 2011 in dienst zijn gekomen behouden het recht op leeftijdsdagen dat zij op 31 december 2010 hadden opgebouwd (het recht wordt “bevroren”; het wordt niet lager maar ook niet meer hoger).
Werknemers die op of na 1 januari 2011 in dienst zijn gekomen hebben geen recht op leeftijdsdagen.

7. Voor de werknemer voor wie niet de volledige werktijd geldt, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid van de vakantieduur bij volledige werktijd vastgesteld.
8. Voor de werknemer voor wie gedurende het kalenderjaar de werktijd wijzigt of die tijdens het kalenderjaar in dienst treedt dan wel wiens arbeidsovereenkomst eindigt in de loop van het kalenderjaar, wordt de totale vakantieduur vastgesteld op overeenkomstige wijze als in lid 7 is bepaald.
9. Het aantal uren waarop de werknemer na toepassing van de leden 7 en/of 8 over enig kalenderjaar aanspraak blijft behouden, wordt vermeld met twee decimalen.
10. De op grond van dit artikel toegekende vakantie-uren, die als gevolg van de dienstuitvoering aan boord van een schip moeten worden doorgebracht, worden door de werkgever volledig in tijd gecompenseerd.

Artikel 27. Kort bijzonder verlof voor bijwonen van vergaderingen e.d. van werknemersorganisaties

1. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt aan de werknemer jaarlijks ten hoogste 15 dagen verlof met behoud van zijn volle loon verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van verenigingen van werknemers, van centrale organisaties waarbij die verenigingen zijn aangesloten of van internationale werknemersorganisaties, mits de werknemer hieraan deelneemt:
   a. voor zover het betreft vergaderingen van verenigingen van werknemers als bestuurslid van die vereniging dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan;
   b. voor zover het betreft vergaderingen van centrale organisaties waarbij verenigingen van werknemers zijn aangesloten als bestuurslid van die centrale organisatie dan wel als afgevaardigde of als bestuurslid van een hier bedoelde vereniging;
   c. voor zover het betreft vergaderingen van een internationale werknemersorganisatie als bestuurslid van die organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging van werknemers.
2. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt voor ten hoogste 26 dagen per jaar verlof met behoud van het volle loon verleend aan de werknemer die door een centrale organisatie van werknemers of een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die organisatie of een daarbij aangesloten vereniging dan wel binnen het werkverband van de werkgever die ertoe strekken de doelstellingen van die organisatie of een daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen.
3. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt verlof met behoud van het volle loon verleend aan de werknemer voor het - op uitnodiging van een organisatie van werknemers - als cursist deelnemen aan een cursus, met dien verstande dat dit verlof voor ten hoogste 6 dagen per 2 jaren kan worden toegekend.

Artikel 28. Ander bijzonder verlof

Tenzij het bedrijfsbelang van de werkgever zich daartegen verzet, wordt aan de werknemer verlof met behoud van het volle loon verleend:

1. Vervallen
2. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer, één en ander voor zover dit niet in zijn vrije tijd kan geschieden en/of voortzetting van dienst niet mogelijk is;
3. voor hen die een eigen huishouding hebben: bij verhuizing eenmaal in 1 kalenderjaar 14,40 uur;
4. voor geregistreerd partnerschap van de werknemer 7,2 uur en voor het huwelijk van de werknemer voor 28,80 uur;
5. op de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap van ouder, schoonouder, grootouder, broer, zus, kind of kleinkind 7,20 uur;
6. bij ernstige ziekte van zijn echtgeno(o)t(e)/geregistreerd partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen, voor een door de werkgever te bepalen aantal uren;
7. a. bij overlijden van zijn levenspartner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen 36 uur;
   b. bij overlijden van grootouders, broers of zussen en kleinkinderen ten hoogste 14,4 uur. Voor overgrootouders, (oud) oom of tante, (achter) neef of nicht, achterkleinkinderen ten hoogste 7,20 uur. Is de werknemer evenwel belast met de regeling van de begrafenis en/of de nalatenschap, dan wordt hem verlof voor ten hoogste 36 uur verleend;
   Het verlof genoemd onder 7 a en b dient te worden opgenomen tussen de datum van overlijden en de dag na de begrafenis.
8. bij de bevalling van de levenspartner conform de Wet arbeid en zorg;
9. bij zijn 25- en 40-jarig dienst- of huwelijksjubileum en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, pleegouders, stiefouders of schoonouders 7,20 uur voor de dag waarop dit jubileum wordt gevierd;
10. Voor het op uitnodiging, dan wel op verzoek van de organiserende instantie, leiden van een jeugdkamp, zal door de werkgever aan de werknemer bijzonder verlof met behoud van salaris worden verleend voor de helft van de te verzuimen arbeidstijd en met een maximum van 18,00 uur;
11. Voor een bezoek aan (huis)arts, tandarts, medisch specialist of therapeut geldt als uitgangspunt dat de werknemer in eerste instantie tracht dit buiten de werktijd te laten plaatsvinden. Indien dit niet mogelijk is, wordt de naar billijkheid te berekenen tijd voor een dergelijk bezoek die binnen de werktijd valt, toegekend als bijzonder verlof met behoud van het volle loon.

In dit artikel wordt gerekend met een dienst van 7,2 uur. Daar waar de dienst langer duurt dan 7,2 uur (bv: 8 uur, 10,3 uur, 12 uur) wordt de werknemer voor de duur van de gehele dienst uit geroosterd en wordt hem verlof met behoud van het volle loon verleend voor de gehele dienst.
Bij bezoek aan een arts wordt de werknemer voor de duur van het artsenbezoek uit geroosterd en er wordt hem bijzonder verlof toegekend. Voor de resterende roostertijd wordt verlof opgenomen of wordt de werknemer (op verzoek) ingezet voor vervangende werkzaamheden.

Artikel 29. Ouderschapsverlof

De wijze waarop en de voorwaarden waaronder binnen het Loodswezen ouderschapsverlof kan worden genoten is, vanzelfsprekend binnen de wettelijke kaders, vastgelegd in een regeling overeengekomen met de ondernemingsraad.

HOOFDSTUK 4
BELONINGEN

Artikel 30. Vaststelling van de salarisschaal

Voor de werknemer geldt de salarisschaal, zoals deze met behulp van de systematiek van functiewaardering is vastgesteld en voor zover het bepaalde in artikel 31, lid 3 niet van toepassing is.

Artikel 31. Salaris

1. De werknemer krijgt een salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vastgesteld. Steeds na 12 maanden wordt het salaris van de werknemer verhoogd met een trede totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt. Bij aantoonbaar disfunctioneren wordt deze verhoging onthouden.
2. De periodiekdatum is de datum waarop de werknemer in dienst is gekomen.
3. Wanneer de werknemer de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, wordt in ieder geval bepaald welke salarisschaal voor hem geldt en wordt hem een salaris toegekend ter hoogte van ten minste het voor zijn leeftijd geldende minimum jeugdloon. Het salaris kan voor deze werknemer niet gelijk aan of hoger zijn dan het bedrag waar de betreffende schaal mee aanvangt.
4. Indien de werknemer op grond van zijn opleiding, ervaring of andere omstandigheden, naar het oordeel van de werkgever, nog niet wordt geacht de functie overeenkomstig de daaraan gestelde eisen uit te oefenen kan de werknemer een salaris worden toegekend dat het verschil tussen het eerste en het tweede bedrag van de geldende salarisschaal lager ligt dan het geldende aanvangsbedrag van de schaal, dan wel kan toekenning van het salaris volgens een voorafgaande salarisschaal plaatsvinden. Indien de gronden voor toepassing van het hiervoor bepaalde zijn vervallen vindt toepassing van lid 1 plaats. Het salaris kan nimmer lager worden vastgesteld dan het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.
5. Vijf jaar nadat de werknemer het maximum van de voor hem conform lid 1 geldende salarisschaal heeft bereikt, wordt hem op de eerstvolgende periodiekdatum een toelage toegekend. Deze toelage bedraagt 2,5% van het voor hem geldende salaris exclusief garantietoeslag. Een dergelijke toelage wordt één maal gedurende de loopbaan bij de werkgever toegekend.
6. Vervallen

Artikel 32. Salaris/toelage bij onvolledige werktijd/gedeelte van een maand

Het salaris en de eventuele toelage(n) van de werknemer met een onvolledige werktijd wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris en de eventuele toelage(n) bij een volledige werktijd.
Wanneer het salaris of (een) eventuele toelage(n) moet(en) worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de betreffende kalendermaand.

Artikel 33. Algemene aanpassing van het salaris

1. Met ingang van 1 januari 2025 worden de salarissen verhoogd met 3,5%. In bijlage 1 zijn de salaristabellen opgenomen waarin deze verhogingen zijn verwerkt.
2. De garantietoeslag, de persoonlijke toeslag en de toelage wegens doorlopend dienstrooster worden voor het procentuele gedeelte overeenkomstig het eerste lid van dit artikel, aangepast.
3. De FLO uitkeringen worden met ingang van 1 januari 2025 verhoogd met 3,5%.

Artikel 34. Vaststelling salaris

1. Het salaris van de werknemer wordt, binnen de voor hem met behulp van het functiewaarderingssysteem vastgestelde salarisschaal (zie bijlage 1), bepaald aan de hand van de kennis en vaardigheden (of competenties) van de werknemer.
2. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten, ontvangt hij geen loon.
3. De werkgever zal het loon uiterlijk op de 23ste van elke kalendermaand op de bankrekening van de werknemer storten.

Artikel 35. Salaris bij waarneming

Aan de werknemer die bij wijze van waarneming in opdracht van de werkgever tijdelijk een functie uitoefent, welke bij toepassing van artikel 30 zou leiden tot een hoger salaris, wordt voor de duur van die waarneming een toelage toegekend van 8% van het maximum van de salarisschaal van de functie die men vervangt. Daarbij wordt ervan uit gegaan dat deze toeslag wordt berekend per uur op basis van het 1/156^{e} deel van het betreffende maandsalaris en per uur dat is waargenomen wordt toegekend.

Artikel 36. Inzetbaarheidstoelage

Aan de werknemer met in de arbeidsovereenkomst overeengekomen standplaats landelijke pool en functie stuurman tender of stuurman loodsvaartuig wordt een inzetbaarheidstoelage toegekend als hij in meerdere regio's kan worden ingezet als dienstdoend kapitein. De toelage staat los van de waarnemingstoelage.

De inzetbaarheidstoelage telt mee voor de berekening van de vakantie uitkering en de pensioenopbouw.
De hoogte van de toelage is afhankelijk van het aantal standplaatsen waar de stuurman tender of stuurman loodsvaartuig kan worden ingezet als dienstdoend kapitein. De toelage is een brutobedrag per maand en wordt berekend als percentage van het bruto basissalaris.

Aantal standplaatsen	Percentage extra beloning
4 of meer	8%
3	6%
2	4%
1	0%

Artikel 37. Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van het door hem genoten loon.
2. De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar betaald over de periode van 12 maanden, die begint per 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar. Betaling vindt plaats bij het salaris over de maand mei.
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen de laatste betaling van de vakantie-uitkering en de datum van die beëindiging.

Artikel 38. Dertiende maand

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een dertiende maand ten bedrage van het salaris geldend op 1 december van dat jaar.
2. Aan de werknemer die vóór 1 december uit dienst is gegaan respectievelijk na 1 december in dienst is getreden en/of aan de werknemer van wie in het kalenderjaar de arbeidsduur is gewijzigd, wordt de dertiende maand naar evenredigheid uitgekeerd op basis van het laatst vastgestelde salaris.
3. De dertiende maand wordt eenmaal per jaar uitbetaald over het betreffende kalenderjaar. Uitbetaling vindt plaats bij de betaling van het salaris over de maand december.

Artikel 39. Vergoeding voor overwerk

1. Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht boven de voor hem geldende werktijden, wordt met inachtneming van het bepaalde in lid 3, een vergoeding toegekend. De vergoeding voor overwerk bestaat, naar keuze van de werknemer, uit:
   - gehele betaling (loondeel en toeslagdeel) van de gewerkte overuren conform lid 4; of
   - restitutie in tijd, gelijk aan de gewerkte overwerkuren, en een toeslag in geld voor elk overwerkuur conform lid 4.
2. Onder overwerk wordt verstaan:
   a. Voor werknemers in doorlopende roosters;
      - arbeid buiten de werktijden geldende voor de werknemer krachtens een bedrijfsregeling als bedoeld in artikel 25;
   b. Voor voltijd werknemers in dagdienst:
      - arbeid, die de arbeidsduur van het vastgestelde rooster te boven gaat.
3. Voor overwerk dat gedurende korter dan een 1/2 uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
4. De vergoeding voor overwerk bestaat uit een bedrag in geld ter grootte van 100% van het voor betrokkene geldende uurloon, voor elk uur van die overschrijding en daarnaast:
   a. Voor werknemers in ploegendienst een bedrag ter hoogte van 75% van het uurloon, voor elk uur van die overschrijding;
   b. Voor werknemers in dagdienst:
      - voor overwerk verricht op maandag tot en met vrijdag een bedrag per uur, ter grootte van 50% van het voor betrokkene geldende uurloon, voor elk uur van die overschrijding;
      - voor overwerk verricht op zaterdag per uur een bedrag ter grootte van 75% van het voor betrokkene geldende uurloon, voor elk uur van die overschrijding;
      - voor overwerk verricht op zondag of op feestdagen per uur een bedrag ter grootte van 100% van het voor betrokkene geldende uurloon, voor elk uur van die overschrijding.
5. Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende rooster aangeeft, maar blijft binnen de normale arbeidsduur van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, worden deze meer uren vergoed ter grootte van 100% van het voor betrokkene geldende uurloon vermeerderd met een toeslag van 0,135% van het maandsalaris van betrokkene.
6. a. Voor een deeltijdwerker in dagdienst is sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer er wordt gewerkt op uren die liggen buiten de normale werktijd van werknemers met een voltijd arbeidsovereenkomst in een dagdienst.
   b. Voor een deeltijdwerker met een doorlopend dienstrooster is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer er wordt gewerkt op uren buiten de normale werktijd van werknemers met een voltijd arbeidsovereenkomst in dezelfde ploeg met een vergelijkbare ploegendienst.

Artikel 40. Toelage wegens doorlopend dienstrooster

1. Aan de werknemer, die anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur, wordt een toelage toegekend. De hoogte van deze toelage wordt vermeld in bijlage 1 onder 3.
2. Toegevoegd aan bijlage 1.
3. Vervallen
4. Vervallen

Artikel 41. Beschikbaarheidsdiensten

Aan de werknemer die als gevolg van een opdracht van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig beschikbaar moet houden buiten de voor hem geldende werktijden, om bij oproep arbeid te gaan verrichten, wordt een toelage toegekend. De toelage bedraagt per uur beschikbaarheid 10% van het salaris per uur behorende bij het maximum van salarisschaal 5 van bijlage 1.

Artikel 42. Inschalings- en salarisgarantieregeling na functiewaardering

1. Na functie(her)waardering kunnen de volgende situaties zich voordoen:
   - de functie wordt in een nieuwe salarisschaal ingedeeld, waarvan het minimumsalaris hoger is dan het huidige salaris van de werknemer. De werknemer wordt ingeschaald op het minimum van de nieuwe salarisschaal;
   - de functie wordt ingedeeld in een nieuwe salarisschaal, waarbij het huidige salaris van de werknemer ligt tussen het minimum- en het maximumsalaris van de nieuwe schaal. De werknemer wordt ingeschaald op het naasthogere bedrag van de nieuwe salarisschaal;
   - de functie wordt ingedeeld in een nieuwe salarisschaal, waarvan het maximumsalaris lager is dan het huidige salaris van de werknemer. De werknemer ontvangt een garantietoeslag, waarop artikel 33 van toepassing is, voor het verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en het huidige salaris van de werknemer.
2. Vervallen
3. Eventuele salarisconsequenties als gevolg van onderhoud aan functiebeschrijvingen worden geëffectueerd op de datum waarop de beschrijving van de nieuwe of gewijzigde functie door de directie, op advies van HR, is vastgesteld.
4. Vervallen

Artikel 43. Inschalingsregeling bij functiewijziging

1. Indien functiewijziging leidt tot een hogere salarisschaal, is het huidige salaris in de schaal voorafgaand aan de functiewijziging het vertrekpunt.
2. Het naast hogere bedrag in de salarisschaal van de functie na functiewijziging plus één periodiek, is de nieuwe schaaltrede (tenzij het maximum van de schaal is bereikt).
3. De periodiekdatum is in de datum waarop de werknemer in dienst is gekomen. De periodiekdatum kan alleen wijzigen bij een functiewijzing:
   a. Indien de werknemer in de oude schaal (de schaal voorafgaand aan de functiewijziging) ten tijde van de functiewijziging nog niet het maximum van de schaal heeft bereikt, dan wijzigt de periodiekdatum niet.
   b. Indien de werknemer in de oude schaal (de schaal voorafgaand aan de functiewijziging) ten tijde van de functiewijziging het maximum van de schaal heeft bereikt, dan wordt de nieuwe periodiekdatum vastgesteld op de datum dat de functiewijziging is vastgesteld.

Artikel 44. Jubileumuitkering wegens langdurig dienstverband

1. Aan de werknemer die gedurende 25 of 40 jaar in dienst van de werkgever is geweest, wordt een jubileumuitkering toegekend.
2. Deze jubileumuitkering bedraagt bij 25 jaar de helft van de som van het loon en de vakantie-uitkering, vermenigvuldigd met de gemiddelde parttime factor over de 25 jaar voorafgaand aan de datum van dit jubileum.
   Bij 40 jaar is de jubileumuitkering gelijk aan de som van het loon en de vakantie-uitkering, vermenigvuldigd met de gemiddelde parttime factor over de 40 jaar voorafgaand aan de datum van dit jubileum.
   Voor werknemers die gebruik maken van de uittrederegeling geldt dezelfde berekening met dien verstande dat loon, aanvulling en vakantie-uitkering de basis van de berekening vormen.
3. Voor zover de jubileumuitkeringen fiscaal niet bovenmatig zijn, worden ze door de werkgever onbelast uitgekeerd.
4. Voor de werknemer die is overgekomen van de overheid krachtens het bepaalde in artikel 63, lid 3 van de Loodsenwet (bijlage 4), geldt als diensttijd tevens de tijd, die volgens de op de overgangsdatum bij de overheid geldende regels wordt aangemerkt als voor de berekening van het ambtsjubileum geldende diensttijd.

Artikel 45. Afbouwregeling voor toeslagen

Indien de werknemer, als gevolg van herplaatsing in een andere functie, of inhoudelijke wijziging van functie anders dan als gevolg van een sollicitatie, een inkomensverlies lijdt als gevolg van het verval of verlaging van een toeslag, zal aan hem gedurende het eerste jaar 2/3 van het totale inkomensverlies in de vorm van een vergoeding worden gecompenseerd en gedurende het tweede jaar 1/3 van het totale inkomensverlies.

HOOFDSTUK 5
SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 46. Overlijdensuitkering

1. Het loon van de werknemer wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag waarop hij overlijdt.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer wordt aan de nabestaanden (overeenkomstig artikel 7:674 BW) een bedrag uitgekeerd gelijk aan het loon over het tijdvak van de afgelopen 3 maanden, vermeerderd met de vakantie uitkering.
   Bij de berekening van vorenbedoeld bedrag geldt als maatstaf het salaris dat de werknemer genoot op de dag van overlijden.
3. Indien de overledene geen nabestaanden heeft als bedoeld in de vorige leden, kan de werkgever het daar bedoelde bedrag geheel of ten dele uitkeren voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene ontoereikend is voor de betaling van die kosten.

Artikel 47. ANW hiaat verzekering

1. De werkgever draagt zorg voor een collectieve verzekering voor een Anw- hiaat pensioen, waaraan deelnemers op vrijwillige basis kunnen deelnemen.
2. De dekking omvat bij overlijden van een deelnemer die een partner nalaat de uitkering van de reglementaire aanspraak op een Anw-hiaatpensioen dat in maandelijkse termijnen bij achterafbetaling rechtstreeks aan de begunstigde partner zal worden uitgekeerd, onder inhouding van de wettelijk verplichte bedragen.
3. Het verzekerde Anw-hiaatpensioen wordt uitgekeerd tot en met de maand waarop de uitkering krachtens de AOW voor de partner van de deelnemer ingaat, doch uiterlijk bij het bereiken van de 68-jarige leeftijd van de partner dan wel zoveel eerder als de begunstigde komt te overlijden.
4. Het verzekerde Anw-hiaatpensioen per deelnemer is in enig jaar gelijk aan de wettelijke Anw-uitkering per 1 januari inclusief vakantiegeld. Het verzekerde Anw-hiaatpensioen tezamen met eventuele andere nabestaandenoverbruggingspensioenuitkeringen vanuit de collectieve pensioenregeling bij AEGON, is evenwel nooit hoger dan het fiscale maximum zoals bedoeld in artikel 18f van de Wet op de loonbelasting 1964.
5. De premie die jaarlijks wordt vastgesteld na opgave van de actuaris, is geheel voor rekening van de werknemer en wordt maandelijks ingehouden op het salaris en rechtstreeks afgedragen aan de verzekeraar. Bij aanvang of beëindiging van de verzekering in de loop van een kalenderjaar wordt de verschuldigde premie berekend over het aantal verzekerde maanden, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend.
6. Deelname kan alleen starten bij indiensttreding of gewijzigde burgerlijke staat of na goedkeuring van de verzekeraar.

Artikel 48. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW en de overige wetgeving terzake van arbeidsongeschiktheid, voor zover hierna niet anders is bepaald en er sprake is van een recht op loondoorbetaling.

1. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van zijn volle loon.
2. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het volle loon.

Artikel 49. Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

De werkgever heeft voor alle werknemers een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten.

a. Heeft de werknemer een inkomen tot het max. dagloon (bron: UWV) betreft dit de WGA-aanvullingsverzekering. De WGA-aanvullingsverzekering keert uit in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%).
b. Heeft de werknemer een inkomen boven het max. dagloon (bron: UWV) dan is voor de werknemer zowel de WGA-aanvullingsverzekering als WGA- en IVA-excedentverzekering afgesloten.
c. De uitkering vanuit deze arbeidsongeschiktheidsverzekeringen wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de CBS-loonindex.

Artikel 50. Vervallen aanspraken op loon tijdens arbeidsongeschiktheid

In het BW (7:629) worden de situaties genoemd waarin de zieke werknemer geen recht heeft op loonbetaling. Als deze zich voordoen, wordt loondoorbetaling en de betaling van CAO-aanvullingen bij ziekte als bedoeld in artikel 48 door de werkgever opgeschort of geweigerd.

Artikel 51. Periodiek medisch onderzoek

1. De werkgever voorziet in een mogelijkheid voor periodiek medisch onderzoek voor werknemers, waaronder de zeevaartkeuring wordt begrepen
2. Onderdeel van het periodiek medisch onderzoek is een vragenlijst inzetbaarheid
3. De kosten van het onderzoek zijn voor rekening van de werkgever wanneer het onderzoek wordt uitgevoerd door de door de werkgever aangewezen bedrijfsarts/ BIG geregistreerde keuringsarts.
4. De reis- en verblijfkosten verbonden aan het periodiek medisch onderzoek worden aan de werknemer vergoed overeenkomstig artikel 62 wanneer het onderzoek wordt uitgevoerd door de door de werkgever aangewezen bedrijfsarts/ BIG geregistreerde keuringsarts.

Artikel 52. Loon of uitkering wegens arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Indien werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt is wegens ziekte en in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Ziektewet of WIA, dient werknemer zich strikt te houden aan de voorschriften en richtlijnen die ter zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid door of namens het UWV zijn of worden uitgevaardigd. Voorts dient werknemer actief mee te werken aan herstel en werkhervatting, onder meer door passende arbeid te verrichten indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen en geen eisen te stellen in verband met door hem te verrichten arbeid die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. Werknemer is gehouden om werkgever maandelijks op de hoogte te houden van de activiteiten die werknemer terzake ontplooit en voorts om van hervatting, herstel of beëindiging van de Ziektewet- of WIA uitkering (onder opgave van redenen) terstond schriftelijk aan werkgever mededeling te doen. De hiervoor omschreven verplichtingen gelden ook in de situatie waarin werknemer zich binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek meldt. In dat geval heeft werknemer daarnaast de verplichting werkgever terstond van deze ziekmelding schriftelijk op de hoogte te stellen. De hiervoor omschreven verplichtingen blijven bestaan zolang werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewet- of WIA uitkering geniet. Zodra werknemer volledig is hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij werknemer binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.
2. Indien werknemer een van de verplichtingen als bedoeld in lid 1 overtreedt, verbeurt hij aan werkgever een terstond en zonder nadere aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst een opeisbare boete van € 2500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van €500,- voor iedere dag (een dagdeel daaronder begrepen), dat de overtreding voortduurt. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Deze boete laat onverminderd het recht van werkgever om nakoming van de verplichtingen van werknemer te vorderen. Werkgever kan ervoor kiezen om in plaats van de hiervoor genoemde boete volledige schadevergoeding van werknemer te vorderen.

Artikel 53. Bijzondere voorzieningen

1. In geval van ziekte welke in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

Artikel 54. Pensioen

1. De werknemer heeft recht op een beschikbare premie ten behoeve van de opbouw van ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum. Daarnaast zijn de volgende elementen verzekerd voor de werknemer:
    a. partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum,
    b. wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum,
    c. premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (ongewijzigd ten opzichte van de huidige regeling),
    d. Anw-hiaatpensioen (ongewijzigd ten opzichte van de huidige regeling).
2. De hoofdlijnen van de pensioenregeling zijn als volgt:
    a. De standaard pensioenleeftijd is 68 jaar.
    b. De beschikbare premie ten behoeve van de opbouw van ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, is maximaal 30% van de pensioengrondslag. N.B.: Op dit moment is het fiscaal maximaal toegestane premiepercentage in de nieuwe regeling gelijk aan 30%. Indien het fiscaal maximaal toegestane premiepercentage lager wordt, zullen partijen in overleg treden om de pensioenregeling zodanig aan te passen dat het premiepercentage voldoet aan het fiscale maximum.
    c. Het nabestaandenpensioen bestaat uit de volgende onderdelen:
        i. Het verzekerde partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum is gelijk aan 30% van het pensioengevend salaris.
        ii. Het verzekerde wezenpensioen is gelijk aan 40% van het partnerpensioen.
    d. De AOW franchise is gelijk aan de minimaal fiscaal toegestane AOW franchise. Het maximum pensioengevend salaris is gelijk aan het fiscaal maximaal toegestane pensioengevende salaris.
    e. De totale pensioenpremie bestaat uit de door de uitvoerder berekende reguliere premie vermeerderd met kosten. De totale pensioenpremie bedraagt jaarlijks maximaal 31,5% van de som van de pensioengrondslagen (zijnde het pensioengevend salaris verminderd met de AOW franchise).
    f. De totale pensioenpremie wordt verdeeld tussen werkgever en werknemer in de verhouding 2/3 – 1/3. Uitgaande van een totale premie van 31,5% is het werkgeversdeel 21,0% en het werknemersdeel 10,5% van de pensioengrondslag. Dit is ongewijzigd ten opzichte van de huidige pensioenregeling, waardoor de wijziging van de pensioenregeling geen impact heeft op de salarisstrook van deelnemers.
    g. De in dit lid onder a tot en met g opgenomen afspraken gelden voor zover de door de uitvoerder berekende reguliere premie kleiner of gelijk is aan 31,5% van de som van de pensioengrondslagen. Indien de door de uitvoerder berekende reguliere premie hoger is dan 31,5% van de som van de pensioengrondslagen, zullen partijen in overleg treden om de pensioenregeling zodanig aan te passen dat de totale premie niet hoger is dan 31,5% van de som van de pensioengrondslagen.
3. Het Pensioenreglement Overgangsregeling FLO’ers van Aegon Levensverzekering N.V. voor de werknemers van Nederlands Loodswezen B.V. en de met haar gelieerde ondernemingen onder contractnummer 45336, is van toepassing voor de werknemer die onder de FLO-regeling valt.
4. Het pensioengevend salaris is de som van het salaris, de vakantietoeslag (m.u.v. de vakantietoeslag over overwerk), de 13e maand en de vast overeengekomen toeslagen als bedoeld in de artikelen 36, 40--, 41, 42 en 45 van deze cao tot het fiscaal toegestane maximum conform artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964.
5. Werknemers die op 30 april 2011 in dienst waren bij de werkgever ontvangen een persoonlijke toeslag plus een eventuele aanvulling daarop conform het bepaalde in lid 6 en lid 7. Werknemers die vanaf 1 mei 2011 in dienst zijn gekomen ontvangen geen persoonlijke toeslag of aanvulling.

6. Persoonlijke toeslag;
    a. De persoonlijke toeslag per maand is met ingang van 2016 gelijk aan het totaal van de persoonlijke toeslag en de aanvulling persoonlijke toeslag in december 2015. De persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van de pensioengrondslag noch van de grondslag voor het bepalen van de FLO.
    b. De persoonlijke toeslag wordt jaarlijks, voor het eerst per 1 januari 2016, verhoogd conform artikel 33 van de CAO.
    c. De persoonlijke toeslag zal in enig jaar nooit hoger worden vastgesteld dan de eigen bijdrage die de werknemer feitelijk verschuldigd is aan de totale pensioenpremie.
    d. Bij uitbreiding van het dienstverband wordt de toeslag niet aangepast.
    e. Bij vermindering van het dienstverband wordt de toeslag naar rato aangepast. De toeslag wordt niet meer verhoogd bij een eventuele uitbreiding op een later moment.
    f. Bij in- of uitdiensttreding halverwege de maand worden de premie en de toeslag naar rato verrekend.
7. Tijdens arbeidsongeschiktheid is de pensioenopbouw voor de werknemer 100%. Wanneer de werknemer een WIA-uitkering ontvangt geldt er een premievrijstelling.
8. Van het gestelde in de leden 1 tot en met 6 van dit artikel kan in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer niet worden afgeweken.

Artikel 55. Vitaliteitsbijdrage

1. De ex levensloopbijdrage wordt voor werknemers in continudienst structureel aangewend voor de uittrederegeling, zoals opgenomen in bijlage 3 van deze CAO. Voor werknemers die niet in continudienst werken is de ex levensloopbijdrage omgezet in een vitaliteitsbijdrage. De vitaliteitsbijdrage bedraagt 2% van de pensioengrondslag en wordt jaarlijks uitgekeerd bij de salarisbetaling over december. Bij uitdiensttreding halverwege het jaar wordt de bijdrage naar rato uitgekeerd.
2. Per 1 januari 2021 wordt de vitaliteitsbijdrage voor kantoormedewerkers verhoogd tot 4%. Deze extra 2% mag niet uitbetaald worden, en kan alleen worden aangewend voor opbouw langdurig verlof wat tijdens het dienstverband opgenomen moet worden. De regeling is toegevoegd als bijlage 5.

Artikel 56. Uittrederegeling medewerkers in continudienst

1. De uittrederegeling medewerker in continudienst vervangt met ingang van 1 november 2013, de overgangsregeling FLO geldend voor alle huidige werknemers, ononderbroken werkzaam in een varende functie in dienst vóór 01-01-1992.
2. De uittrederegeling medewerkers in continudienst is beschreven in bijlage 3.

Artikel 57. Verzekering

De werkgever heeft, ter uitvoering van de in artikel 54 van deze CAO bedoelde pensioenafspraken, een uitvoeringsovereenkomst gesloten met AEGON Levensverzekering N.V.

HOOFDSTUK 6
PERSONEELSBELEID

Artikel 58. Sociaal Plan

Indien de werkgever voornemens is:
- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
- de personeelsbezetting te herzien;

zal hij bij het nemen van zijn beslissingen waarbij een aanmerkelijk verlies van werkgelegenheid is voorzien, de sociale gevolgen betrekken en tijdig met de vakorganisaties overleg voeren en een sociaal plan opstellen om daarna de betrokken medewerkers omtrent de maatregelen in te lichten.

Artikel 59. Demotie

Een medewerker van 59 jaar en ouder kan verzoeken om demotie. In onderling overleg kunnen maatwerkafspraken gemaakt worden over demotie. Bij demotie worden pensioenopbouw en bijbehorende pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) gebaseerd op het voorgaande salaris in de eerdere functie zolang dit volgens fiscale wetgeving is toegestaan.

HOOFDSTUK 7
VERGOEDINGSREGELINGEN

Artikel 60. Vergoeding reiskosten woon-/werkverkeer

1. De reiskosten voor woon-/werkverkeer worden vergoed op basis van het aantal dagen waarop woon-werkverkeer wordt afgelegd en op basis van het aantal kilometers volgens de ANWB routeplanner, snelste weg van postcode naar postcode. De vergoeding bedraagt € 0,23 per kilometer en wordt uitbetaald conform de geldende fiscale mogelijkheden. Deze vergoeding zal worden verhoogd conform het netto fiscaal vrijgestelde bedrag.
2. Vervallen
3. Voor de werknemer die buiten Nederland woont, worden de reiskosten voor woon- werkverkeer gemaximeerd op de éénmalig vastgestelde werkelijk gereden kilometers binnen de landsgrenzen plus maximaal 50 kilometer enkele reis.
4. De vergoeding als bedoeld in lid 1 geldt voor alle werknemers, voor wie niet al een andere voorziening met betrekking tot woon-/werkverkeer van toepassing is (bijvoorbeeld lease regeling).

Dit artikel blijft van kracht voor zover en voor zolang de fiscus die hier vermelde vergoedingen niet bovenmatig acht.

Artikel 61. Tegemoetkoming in verhuiskosten

Aan de werknemer die verhuist ter voldoening aan de op hem rustende verplichting tot verhuizing, wordt een tegemoetkoming in de daaraan verbonden kosten verleend. Dit wordt vastgesteld in een regeling overeengekomen met de Ondernemingsraad.

Artikel 62. Vergoeding van reis- en verblijfkosten

De werknemer heeft recht op vergoeding van de werkelijk gemaakte reis- en verblijfkosten, voor reizen gemaakt als gevolg van een aan hem door de werkgever gegeven opdracht.

1. De kosten voor het maken van reiskosten in opdracht van de werkgever worden vergoed op basis van 2e klasse openbaar vervoer.
2. Indien op verzoek van de werkgever gebruik wordt gemaakt van de eigen auto dan wordt hiervoor per 1 januari 2025 een vergoeding verleend van € 0,38 per kilometer, rekening houdend met de fiscale regels ter zake.
3. Parkeer-, pont- en tolkosten die gemaakt zijn ten behoeve van een dienstreis worden onbelast vergoed. Dit geldt niet voor werknemers die een vaste onkostenvergoeding ontvangen.
4. Indien meer dan 20.000 kilometer per jaar ten behoeve van de werkgever wordt gereisd, kan de werkgever de werknemer het gebruik van een bedrijfsauto verplicht stellen.
5. De werknemer heeft recht op een vergoeding van verblijfskosten zoals nader uitgewerkt in een regeling overeengekomen met de Ondernemingsraad. De bedragen zijn opgenomen in bijlage 1 onder 5.
6. De werknemer heeft één keer per 5 jaar recht op een vergoeding voor inrichting van de werkplek. Het bedrag is opgenomen in bijlage I onder 5.
7. De werknemer heeft recht op een vergoeding per dag dat wordt thuisgewerkt ter compensatie van kosten die worden veroorzaakt door thuiswerken. Het bedrag is opgenomen in bijlage I onder 5 en wordt uitbetaald conform de geldende fiscale mogelijkheden. Dit bedrag wordt aangepast op het moment dat de Belastingdienst het bedrag dat netto vergoed mag worden voor thuiswerken aanpast, waardoor we als NLBV de fiscale ruimte volledig benutten.
8. Dit artikel blijft van kracht voor zover en voor zolang de fiscus de hierin vermelde vergoedingen niet bovenmatig acht.

De bedragen in bijlage 1 onder 5, met uitzondering van (artikel 7) de thuiswerkvergoeding en het vastgestelde forfait landelijke pool, worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd volgens het CPI (prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie voor alle huishoudens over de periode oktober – oktober daaraan voorafgaand).

Artikel 63. Tegemoetkoming in ziektekosten/ zorgstelsel

De werkgever zal aan de werknemer, die zich zowel voor de basisverzekering als voor de aanvullende verzekering tegen ziektekosten verzekert via het door de werkgever gesloten collectieve contract, een tegemoetkoming verstrekken van € 30,00 bruto per maand. Een dergelijke tegemoetkoming wordt ook aan de werknemer verstrekt voor de levenspartner die zich zowel voor de basisverzekering als voor de aanvullende verzekering tegen ziektekosten verzekerd heeft via het door de werkgever gesloten collectieve contract.

Artikel 64. Studiefaciliteiten

1. De werkgever kan de werknemer verplichten een opleiding of bijscholing te volgen, die noodzakelijk is voor de veiligheid en/of een goede uitoefening van de functie. Daarnaast stimuleert de werkgever de werknemer zich te ontwikkelen in verband met duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling. Dit wordt vastgesteld in een regeling overeengekomen met de Ondernemingsraad.
2. Vervallen
3. Vervallen
4. Vervallen

HOOFDSTUK 8
NON-ACTIVITEIT, SCHORSING EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Artikel 65. Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer bij een vermoeden van misdraging schorsen, onder (gedeeltelijke) inhouding van loon, in afwachting van de bevindingen van nader onderzoek.
2. De schorsing wordt zo mogelijk mondeling mede gedeeld en onmiddellijk daarna schriftelijk bevestigd, bij aangetekend schrijven en per e-mail onder vermelding van de reden en de duur.
3. Een schorsing kan in beginsel niet langer duren dan twee maanden, tenzij zwaarwichtige redenen aanwezig zijn die een langere termijn noodzakelijk maken.
4. Tijdens de schorsing kan de werknemer de toegang tot de niet voor publiek toegankelijke gebouwen en terreinen en in gebruik zijnde ict systemen van de werkgever worden ontzegd.
5. Indien de schorsing ongegrond blijkt te zijn, wordt de werknemer door de werkgever gerehabiliteerd, hetgeen schriftelijk aan de werknemer wordt meegedeeld of bevestigd.

Artikel 66. Maatregelen

1. De werkgever kan de werknemer in geval van plichtsverzuim een sanctie opleggen, onverminderd de mogelijkheid van ontslag op staande voet wegens een dringende reden als bedoeld in art 7:677 van het Burgerlijk Wetboek, doch niet na hem ter zake te hebben gehoord.
2. De sancties die kunnen worden opgelegd zijn:
    a. schriftelijke berisping;
    b. eenmalige inhouding op het loon van een bedrag van maximaal 1% van het salaris per jaar;
    c. niet - toekenning van de eerstvolgende periodieke verhoging ten hoogste vier jaar;
    d. vermindering van het salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen gedurende ten hoogste twee jaar;
    e. plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd met of zonder vermindering van loon;
    f. ontslag (conform art 7:678 BW).
3. Wanneer de werkgever in een bijzonder geval constateert dat geen van de hierboven genoemde straffen kan worden toegepast, is deze bevoegd een alternatieve straf op te leggen.
4. De sanctie, met uitzondering van de schriftelijke berisping wordt niet ten uitvoer gelegd, zolang zij niet onherroepelijk is.
5. Alle bovenstaande sancties kunnen ook voorwaardelijk worden opgelegd.
6. De sanctie wordt mondeling medegedeeld en onmiddellijk daarna schriftelijk bevestigd, bij aangetekend schrijven en per e-mail en onder vermelding van de reden. Daarbij wordt tevens medegedeeld dat binnen 6 weken beroep kan worden aangetekend.

HOOFDSTUK 9
COMMISSIE VAN BEROEP

Artikel 67. Commissie van beroep

1. De werknemer kan in beroep gaan bij de Commissie van Beroep tegen een beslissing die zijn werkgever specifiek over hem neemt, tenzij hij er de voorkeur aan geeft de tussenkomst van de kantonrechter in te roepen.
2. Onder het begrip beslissing als bedoeld in het eerste lid valt ook een handeling en een weigering om te beslissen of te handelen.
3. Ook oud-werknemers en erfgenamen van oud-werknemers hebben het recht om in beroep te gaan.
4. Nadere uitwerking van regelgeving met betrekking tot de procedure voor de Commissie van Beroep wordt vastgelegd in een regeling overeengekomen met de ondernemingsraad.

Aldus overeengekomen en getekend te Hoek van Holland,

Namens de werkgever:	**Namens de vakorganisaties:**
Nederlands Loodswezen B.V.	**CNV**
	Vakbond Personeel Loodswezen

Bijlage 1: SALARISTABELLEN

1. Salaristabel per 1 januari 2025

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
MN	2.620	2.679	2.762	2.915	3.033	3.158	3.315	3.513	3.842	4.140	4.505	5.060	5.604
1	2.680	2.742	2.825	2.982	3.104	3.231	3.391	3.594	3.931	4.242	4.611	5.182	5.739
2	2.743	2.804	2.893	3.053	3.176	3.306	3.472	3.679	4.025	4.339	4.721	5.306	5.875
3	2.805	2.868	2.959	3.125	3.252	3.384	3.553	3.764	4.120	4.442	4.834	5.432	6.017
4	2.869	2.935	3.026	3.195	3.326	3.463	3.637	3.854	4.217	4.549	4.950	5.563	6.163
5	2.937	3.004	3.096	3.272	3.405	3.545	3.724	3.945	4.315	4.658	5.068	5.697	6.312
6		3.074	3.169	3.347	3.484	3.625	3.809	4.036	4.419	4.768	5.188	5.835	6.464
7			3.242	3.424	3.565	3.712	3.900	4.132	4.523	4.879	5.312	5.975	6.621
8					3.650	3.800	3.990	4.232	4.630	4.997	5.438	6.118	6.779
9						3.887	4.086	4.332	4.740	5.115	5.568	6.264	6.945
10							4.181	4.434	4.855	5.239	5.704	6.417	7.112
11								4.540	4.973	5.366	5.841	6.571	7.284
12										5.494	5.982	6.730	7.463
13											6.125	6.893	7.642
14													7.828
15													
MX	3.022	3.164	3.340	3.526	3.757	4.007	4.307	4.675	5.121	5.660	6.314	7.106	8.068

2. Toelage wegens doorlopend dienstrooster (behorend bij artikel 40)

a. voor werknemers die werkzaam zijn in een roosterdienst met 26 of meer vrije weekenden – zaterdagen en zondagen - per jaar:
€ 901,- (vanaf 1 januari 2025)

b. voor werknemers die werkzaam zijn in een roosterdienst met 18 of meer en minder dan 26 vrije weekenden - zaterdagen en zondagen - per jaar:
€ 998,- (vanaf 1 januari 2025)

c. voor werknemers die werkzaam zijn in een roosterdienst met minder dan 18 vrije weekenden – zaterdagen en zondagen - per jaar:
€ 1.100,- (vanaf 1 januari 2025)

De bedragen per 1 januari 2024 zijn per 1 januari 2025 geïndexeerd met 3,5%.

3. Vergoeding deelname aan bedrijfshulpverlening (behorend bij artikel 11)

De vergoeding bedraagt € 11,50 netto per maand.

4. Vergoeding van reis- en verblijfkosten (behorend bij artikel 62)

Tegen overlegging van betaalbewijzen en tot een maximum van:

- € 33,05 voor een diner.
- € 13,27 voor een lunch.
- € 23,90 voor boodschappen.
- Logies en ontbijt worden geregeld door de werkgever (factuur rechtstreeks aan werkgever).
- Het forfait Landelijke Pool bedraagt € 19,76 per gewerkte dag.
- € 7,27 ontbijtvergoeding. Deze vergoeding wordt automatisch verwerkt met de maandelijkse salarisbetaling.
- € 2,40 netto per dag dat wordt thuisgewerkt ter compensatie van kosten die worden veroorzaakt door thuiswerken.
- € 586,38 eenmaal per 5 jaar ten behoeve van inrichting van de werkplek.

Bijlage 2: FUNCTIE-INDELING PER 1 JANUARI 2022

Groep	Functie
3	Bediende
5	Magazijnbeheerder
6	Medewerker Dekdienst A
6	Kok
6	Administratief Medewerker A
6	Locatiebeheerder
7	Medewerker Dekdienst B
7	Stuurman A
7	Administratief Medewerker B
7	Secretaresse A
7	Financieel Administratief Medewerker A
8	Medewerker Bemanningszaken A
8	Stuurman B + C
8	Medewerker Dekdienst C
8	Secretaresse B
8	Administratief Medewerker C + D
8	Financieel Administratief Medewerker B
8	Inkoper A
8	Marketing- en Communicatiemedewerker A
8	Medewerker Servicedesk A
8	Loodsdienstcoördinator A
9	Werktuigkundige A
9	Medewerker Dekdienst D
9	Loodsdienstcoordinator B
9	Kapitein A
9	Stuurman C1
9	Technisch Medewerker
9	Financieel Administratief Medewerker C
9	Addendum Grafisch Ontwerper
9	Medewerker Bemanningszaken B
9	Secretaresse C
9	Bestuurssecretaresse NLc
9	Beheerder Onderhoudssyteem A
9	Medewerker Servicedesk B
9	Medewerker ICT & Innovatie
9	Marketing- en Communicatiemedewerker B
9	Locatiebeheerder RR
10	Adviseur A-1
10	Addendum Loodsdienstcoordinator B+
10	Werktuigkundige B
10	Kapitein B

10	Stuurman D
10	Addendum Instructeur
10	Chef Werkplaats
10	Financieel Administratief Medewerker D
10	Medewerker Bemanningszaken C
10	Secretaresse D
10	Superintendent A
10	Functioneel Beheerder A
10	Reginaal/Assistent Coordinator Opleidingen+Trainingen SDM
10	Medewerker opleidingen
10	Beheerder Onderhoudssyteem B
10	Inkoper B
10	Regionale ICT Beheerder
11	Werktuigkundige C
11	Stuurman E
11	Afdelingshoofd A
11	Functioneel Beheerder B
11	Staf Controller A
11	Adviseur A
11	Superintendent B
11	Hoofd Operaties en Opleidingen (Rotterdam)
11	Beheerder onderhoudssystemen C
12	Kapitein C
12	Adviseur B
12	Afdelingshoofd B
12	Security Officer
12	Staf Controller B
12	Superintendent C
12	Marketing- en Communicatiemanager
12	Coordinator opleidingen en trainingen (stodel)
12	Architect
12	Stafmedewerker NLc
13	Adviseur C
13	Afdelingshoofd C
13	Auditor AO/IB
13	Internal auditor
13	Financieel Business Partner
13	Superintendent D
13	Regio (COD) controller A

Bijlage 3: UITTREDEREGELING MEDEWERKERS IN CONTINUDIENST

DEEL 1 ALGEMEEN

1. Definities

Voor zover niet anders is overeengekomen in deze regeling zijn de definities uit de CAO Loodswezen ("de CAO") van toepassing;

Medewerker:	De medewerker in dienst van NLBV in een continu functie bij de loodsdienstcoördinatie of varende dienst
Pensioenrichtleeftijd:	De leeftijd waarop een medewerker met pensioen gaat op basis van de pensioenregeling conform het pensioenreglement voor medewerkers van NLBV en waarbij geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om eerder of later met pensioen te gaan.
Pensioenleeftijd:	De leeftijd waarop de medewerker daadwerkelijk met pensioen gaat, eventueel gebruik makend van de mogelijkheid het pensioen eerder dan de pensioenrichtleeftijd in te laten gaan.
Uitkering:	De uitkering die de medewerker vanaf de overeengekomen leeftijd op basis van deze regeling ontvangt en waartegenover in de overeengekomen periode geen tegenprestatie van de medewerker wordt verwacht. De uitkering bedraagt een percentage van de uitkeringsgrondslag vermenigvuldigd met het parttime percentage dat voor de medewerker geldt gedurende de overeengekomen periode."
Uitkeringsgrondslag:	De som van: - het vaste brutoloon, inclusief eventueel van toepassing zijnde (CAO) indexeringen gedurende de overeengekomen periode, - vaste toeslagen wegens onregelmatige dienst en continudienst, - vergoeding voor onbepaalde tijd overeengekomen bereikbaarheids- en/of beschikbaarheidsdiensten, - vakantie uitkering over voornoemde elementen, - 13^{e} maand, en - eventuele garantietoeslag. - de extra periodiek behorend bij artikel 39 lid 4 en 5
AOW-inkomstengat:	Het bedrag aan gemiste inkomsten als gevolg van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd bij een gelijkblijvende eindleeftijd van 65 in het kader van de FLO regeling.
Overeengekomen leeftijd:	De leeftijd van de medewerker, waarop hij gaat deelnemen aan de regeling en die niet lager ligt dan de leeftijd van 57 jaar.
Overeengekomen periode:	De periode van 5,5 jaar na het bereiken van de overeengekomen leeftijd, waarin de medewerker parttime gaat werken en waarin hij op basis van deze regeling een uitkering op het loon kan genieten.

WIA:	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
WGA:	WGA staat voor Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. De WGA is een onderdeel van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).
IVA:	Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten

2. Achtergrond van de regeling

De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en de pensioenrichtleeftijd zijn aanleiding voor de nieuwe uittrederegeling. Medewerkers zullen hierdoor langer moeten doorwerken, hetgeen gevolgen kan hebben voor hun veiligheid en belastbaarheid.

3. Doel van de regeling

De regeling heeft als doel de medewerkers op een verantwoorde en veilige wijze tot op hogere leeftijd inzetbaar te houden door hun uittreding gefaseerd te laten plaatsvinden. Daarmee is de regeling mede bedoeld om het risico op mindere inzetbaarheid van de medewerkers voor NLBV te beperken. Tevens biedt de regeling een oplossing voor het AOW-inkomstengat.

4. Inwerkingtreding

De regeling treedt op 1 november 2013 in werking.

DEEL 2 REGELING VOOR MEDEWEDERKERS IN CONTINUDIENST

5. Inhoud van de regeling

Medewerkers in continudienst die niet onder de overgangsregeling FLO vallen kunnen maximaal 5,5 jaar voorafgaand aan de pensioenleeftijd kiezen parttime te gaan werken. De arbeidsduur wordt in dat geval aangepast, waarbij:

- de arbeidsduur niet meer dan 50% lager is ten opzichte van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar; en

- de arbeidsduur niet meer dan 50% lager is ten opzichte van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan een periode van 10 jaar vóór de pensioenrichtleeftijd.

De arbeidsduurvermindering gaat in op de eerste dag van de maand na het bereiken van de overeengekomen leeftijd. De overeengekomen leeftijd kan nooit lager zijn dan 57 jaar.

De medewerker ontvangt met ingang van de arbeidsduurvermindering volgens onderstaand schema een uitkering.

Schema 1: Continudienst zonder FLO – basis

Ingang overeengekomen periode	Duur periode	Arbeidsduur	Maximale uitkering	Totaal maximaal bruto
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	3 jaar	75%	15%	90%
2,5 jaar voor pensioenleeftijd	2,5 jaar	50%	30%	80%

Als de medewerker in de overeengekomen periode van 5,5 jaar of een deel daarvan niet parttime werkt, vervalt het recht op uitkering voor die desbetreffende periode. Het is niet mogelijk de uitkering over die periode op een ander tijdstip te genieten.

De totale uitkering bedraagt maximaal 120% van de gedurende de overeengekomen periode geldende uitkeringsgrondslag. De uitkering wordt in alle gevallen gedurende maximaal 5,5 jaar uitgekeerd.

De medewerker kan er voor kiezen om gedurende de gehele overeengekomen periode van 5,5 jaar 50% te gaan werken. De totale uitkering van maximaal 120% wordt in dit geval evenredig over 5,5 jaar verspreid waardoor de uitkering maximaal 21,8% per jaar bedraagt.

Schema 2: Continudienst zonder FLO – alternatief				
Ingang overeengekomen periode	**Duur periode**	**Arbeidsduur**	**Maximale uitkering**	**Totaal maximaal bruto**
5 ,5 jaar voor pensioenleeftijd	5,5 jaar	50%	21,8%	71,8%

5.1 Afspraken Parttime werken in het kader van de uittrederegeling

1. Parttime werken wordt minimaal 6 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van de uittrederegeling aangevraagd;
2. Alleen parttimepercentages 50% en 75% zijn mogelijk.

3a. Alleen medewerkers die de uittrederegeling zijn gestart met 75% werken (schema 1 of 3 cao bijlage 3) mogen de periode van 75% werken verkorten en 50% gaan werken voor de resterende periode van de overeenkomen duur. De arbeidsduur terugbrengen naar 75% is niet mogelijk.

3b. Het percentage van de aanvulling wordt op dat moment berekend en is gebaseerd op het totale recht minus de reeds genoten uitkering. Het gekozen rooster (halve of hele tornen) blijft gelden, alleen met instemming van de medewerker, leidinggevende en bemanningszaken kan gewijzigd worden naar halve c.q. hele tornen.

4. Roosters in geval van parttime werken/ uittrederegeling worden altijd in overleg met leidinggevende en inzetplanning opgesteld.
5. Wanneer de medewerker gebruik wil maken van de uittrederegeling maar het rooster van zijn keuze (zie onderstaande kaders per rooster) veroorzaakt planningstechnische problemen, kan de medewerker gedurende maximaal de eerste 6 maanden van de uittrederegeling in een ander rooster worden geplaatst. Daarna gaat het rooster van zijn keuze in (hele of halve tornen).

5.2 Kaders per rooster:

1. Rooster tender/swath (12-uurs diensten, dag of nacht, tornen van 3 of 4 diensten, met ingeroosterde reserve- en bereikbaarheidsdiensten)
   a. Parttime 50%:
      - torn in gelijke delen splitsen met aaneengesloten diensten.
      - hele torn om en om vrij (standaard voor swath/tender rooster Vlissingen).
   b. Parttime 75%:
      - eerste of laatste dag van de torn vervalt, rest van de diensten hierdoor aaneengesloten.
      - hele torn naar rato vrij (standaard voor swath/tender rooster Vlissingen).

2. Rooster loodsvaartuig (week op/week af, 84 of 87 per week, met ingeroosterde cv- en reservewerken) en rooster Noord (week op/week af, 72 uur per week 10,3 werkuren per dag, 24 uur per dag bereikbaar)
   a. Opbouw en ingeroosterd compensatieverlof (geldt niet voor rooster Noord) blijft naar rato ingeroosterd.
   b. Parttime 50%:
      - elke reis van een week halveren. De ene reis eerste gedeelte van de week, opvolgende reis laatste deel van de week.
      - reis om reis.

c. Parttime 75%:
   - hele reizen, gelijkmatig over het rooster verdeeld.
   - deel van de reizen halveren.

3. Rooster Loodsdienstcoördinatie
   a. Parttime 50% en 75%:
      - per torn naar rato splitsen met aaneengesloten diensten per torn.
      - hele torn naar rato vrij

Uittreden en korter dan 20 jaar in dienst
Indien de medewerker, voorafgaand aan de overeengekomen leeftijd korter dan 20 jaar bij NLBV werkzaam is geweest in een functie bij de loodsdienstcoördinatie of varende dienst in de continudienst, wordt voor elk ontbrekend jaar, 6% in mindering gebracht op de totale uitkering van 120%. De medewerker wiens uitkeringspercentage minder beloopt dan de maximale 120%, kan de uitkering op twee manieren uit laten keren:

1. De periode waarin de uitkering wordt uitgekeerd wordt teruggerekend vanaf de pensioendatum waarbij de uitkeringspercentages gelijk blijven aan hetgeen in bovenstaande tabel is vermeld. Voorbeeld: aantal gewerkte jaren is 15. Er wordt 5 x 6% in mindering gebracht op 120%. De uitkering bedraagt in totaal 90%. De periode waarin de medewerker 50% werkt ontvangt hij een uitkering van 30%. 2,5 jaar x 30% = 75%. De resterende 15% wordt uitgekeerd in het jaar waarin de medewerker 75% werkt. De afbouwperiode duurt in deze situatie 3,5 jaar.

2. Een afbouwperiode van maximaal 5,5 jaar, waarin gedurende de gehele periode 50% wordt gewerkt. De totale uitkering wordt in dit geval evenredig over maximaal 5,5 jaar verspreid waarbij de uitkering maximaal 21,8% per jaar bedraagt. Bij het in punt 1 hierboven genoemde voorbeeld bedraagt de uitkering dan 15/20 x 21,8% = 16,35%.

Voor de medewerker die de volledige uitkering van 120% heeft opgebouwd en in een later stadium kiest voor parttime werken, waardoor de overeengekomen periode voor hem korter duurt dan 5,5 jaar, zal de uitkering in enig jaar nooit meer bedragen dan zoals vermeld in schema 1. Het bepaalde in sub 2 hierboven is van overeenkomstige toepassing. Het totaal van het loon en de uitkering kan nooit meer zijn dan 100% van de uitkeringsgrondslag per ingang van de overeengekomen periode, rekening houdend met de van toepassing zijnde salarisstijgingen.

6. Einde uitkering

1. Deze uitkering eindigt maximaal 5,5 jaar na aanvang van de overeengekomen periode, ongeacht eventuele (tussentijdse) verhoging van de AOW- en/of pensioenrichtleeftijd en eindigt maximaal op de AOW leeftijd.
2. Een medewerker die na 1-1-2020 gebruik gaat maken van de uittrederegeling treedt na 5,5 jaar uit dienst. Indien de medewerker een verloftegoed heeft opgebouwd kan deze termijn worden verlengd met maximaal 50 weken. De medewerker zal derhalve afhankelijk van het verloftegoed na maximaal 5,5 jaar en 50 weken uit dienst treden. Hiervoor geldt dat een fulltimer maximaal 250 dagen (of 50 weken) kan opsparen. Een parttimer kan ook 50 weken opsparen: dit wordt naar rato berekend over de gewerkte uren van het afgelopen jaar. Verlof > 50 weken wordt niet uitbetaald maar wordt geacht te zijn opgenomen i.v.m. de RVU heffing.

De hoofdregel is dat medewerkers na de uittrederegeling uit dienst treden, of uiterlijk na het opnemen van het gespaarde verlof (max. 1 jaar). Echter, slechts in bijzondere omstandigheden, kan de medewerker in overleg en overeenstemming met de werkgever voor een periode van maximaal 1 jaar doorwerken na de uittrederegeling. Voordat de medewerker gebruik maakt van de uittrederegeling wordt een berekening gemaakt van zijn pensioenuitkering na beëindiging van de uittrederegeling. Als door een bijzondere persoonlijke omstandigheid ten tijde van het gebruik van de uittrederegeling een aantoonbaar significant verschil ontstaat tussen zijn verwachte berekende pensioen uitkering en zijn werkelijke pensioen uitkering na de uittrederegeling (een verschil van >20% tussen de berekende pensioen uitkering bij aanvang en bij

beëindiging NUR, waarbij een terugval door echtscheiding wordt uitgesloten) kan een verzoek worden ingediend om door te mogen werken en het ontstane verschil (deels) bij te verdienen. Dit verzoek wordt door de werknemer schriftelijk ingediend bij werkgever uiterlijk 52 weken voorafgaand aan het einde van de Uittrederegeling. Indien een verzoek om doorwerken niet wordt gehonoreerd, leidt die afwijzing op geen enkele wijze tot een aanspraak op financiële compensatie of toekenning van enige vergoeding bij of in verband met het einde van het dienstverband.

7. Uitkering bij ziekte

De uitkering uit hoofde van deze regeling, bedraagt in het 1e ziektejaar 100% en in het 2e jaar 70% van de overeengekomen uitkering.

8. Pensioenopbouw

De uitkering uit hoofde van deze regeling telt niet mee voor de pensioengrondslag.

9. Jubileumuitkering

De uitkering uit hoofde van deze regeling telt mee voor de berekening van de jubileumuitkering bij 25 en 40 jaar dienstverband conform de CAO.

10. (Neven)activiteiten

a) De inkomsten, die de medewerker ontvangt of zal ontvangen uit of in verband met (neven)activiteiten al dan niet in loondienst, die hij verricht bij of na aanvang van de overeengekomen periode worden tot het maximum van de uitkering in mindering gebracht op de uitkering, voor zover het totaal van de uitkering en de inkomsten meer bedraagt dan 100% van de uitkeringsgrondslag, in de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben.

b) Het voorgaande lid is ook van toepassing, indien de bedoelde (neven) activiteiten zijn aangevangen gedurende een periode van non-activiteit, vakantie of verlof, onmiddellijk voorafgaand aan of tijdens de overeengekomen periode.

c) Voor de toepassing van dit artikel wordt een WIA of WW- uitkering, alsmede eventuele uitkeringen uit hoofde van (aanvullende) verzekeringen, aangemerkt als inkomsten in verband met (neven)activiteiten. De eventuele kinderbijslag die de (ex) medewerker ontvangt, wordt niet aangemerkt als inkomsten in het kader van dit artikel.

d) De medewerker is gehouden (neven)activiteiten, als bedoeld in dit artikel, direct te melden aan NLBV onder opgave van de inkomsten die hij uit die activiteiten zal of verwacht te verkrijgen. Indien voorafgaande opgave van de inkomsten niet mogelijk is, doet hij tijdig voor het verschijnen van elke betalingstermijn opgave van de daadwerkelijke inkomsten.

e) Brengt de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten mee, dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt op de uitkering een voorlopige vermindering toegepast onder voorbehoud van definitieve verrekening op een later tijdstip.

f) NLBV kan bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering als bedoeld in de vorige artikelleden afwijken van de opgave van de medewerker, onder vermelding van de redenen.

g) De medewerker aan wie de uitkering is toegekend, wordt door het aanvaarden van de uitkering geacht erin toe te stemmen dat allen, die daarvoor naar het oordeel van NLBV in aanmerking komen, over zijn omstandigheden alle inlichtingen geven, welke voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk zijn.

h) Indien de medewerker de gegevens, die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of de vermindering van de uitkering niet, niet volledig of onjuist verstrekt, kan worden bepaald dat de uitkering, gedurende deze tekortkoming, niet of slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald.

11. Bevestiging deelname

Minimaal zes maanden voor aanvang van de overeengekomen periode geeft de medewerker door aan de afdeling HR dat hij aan de regeling wenst deel te nemen. Deelname wordt middels een brief /overeenkomst bekrachtigd met ondertekening door NLBV en medewerker.

13. Fiscale/juridische glijclausule

NLBV heeft het recht deze uittrederegeling ter beoordeling van de fiscale toelaatbaarheid en het niet van toepassing zijn van artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964 voor te leggen aan de bevoegde inspecteur en daarop desgewenst een voor beroep vatbare beschikking te vragen, alsmede andere relevante fiscale aspecten in de Inkomsten- en vennootschapsbelasting voor te leggen aan de bevoegde inspecteur, in het bijzonder de toelaatbaarheid van het vormen van een fiscale voorziening.

Indien komt vast te staan dat de uittrederegeling fiscaal niet akkoord is of ongewenste effecten geeft dan wel dat de belasting als bedoeld in artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964 verschuldigd is, heeft NLBV de bevoegdheid deze uittrederegeling met terugwerkende kracht, zodanig aan te passen dat wordt voldaan aan de fiscale voorwaarden en het bepaalde in artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964.

Indien deze regeling als gevolg van wijzigingen in wet- en/of regelgeving geheel of gedeeltelijk in strijd zou zijn of worden met de alsdan geldende wet- en regelgeving leidend tot een situatie dat nakoming van deze regeling onmogelijk wordt of, kijkend naar de bedoeling van partijen bij het aangaan van de regeling, in redelijkheid niet van NLBV of de medewerker kan worden verwacht, zullen partijen in overleg treden om tot een voor beide partijen acceptabele oplossing te komen. Nietigheid of vernietigbaarheid van één of meer bepalingen van deze regeling leidt niet tot nietigheid of vernietigbaarheid van de gehele regeling.”

14. Overgangsregeling FLO

Bij inwerkingtreding van deze regeling is de overgangsregeling FLO alleen nog van toepassing op ex-medewerkers en medewerkers die reeds een al dan niet gedeeltelijke FLO-uitkering ontvangen en medewerkers die onder de overgangsregeling FLO vielen en zijn geboren in 1958 of eerder en hiervoor volgens artikel 17 van de onderhavige regeling de keuze kunnen maken. De overige medewerkers kunnen hiervan geen gebruik meer maken.

DEEL 3 MEDEWERKERS DIE ONDER DE OVERGANGSREGELING FLO VIELEN

Voor medewerkers die per ingangsdatum van deze regeling onder de overgangsregeling FLO vielen en waarvan de uitkering nog niet geheel of gedeeltelijk is ingegaan zijn tevens artikel 15 t/m 21 van toepassing.

15. Uitkering op het salaris tijdens parttime werken

In afwijking van hetgeen in artikel 5 hiervoor is bepaald, bedraagt de uitkering gedurende de overeengekomen periode als volgt:

Schema 3: Medewerkers die onder de FLO overgangsregeling vielen – basis				
Ingang overeengekomen periode	**Duur periode**	**Arbeidsduur**	**Maximale uitkering**	**Totaal maximaal bruto**
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	3 jaar	75%	25%	100%
2,5 jaar voor pensioenleeftijd	2,5 jaar	50%	50%	100%

Deze medewerker kan er ook voor kiezen om gedurende de gehele afbouwperiode van 5,5 jaar 50% parttime te gaan werken. Gedurende 5,5 jaar bedraagt de uitkering 36,36% overeenkomstig onderstaande tabel.

Schema 4: Medewerkers die onder de FLO overgangsregeling vielen – alternatief				
Ingang overeengekomen periode	**Duur periode**	**Arbeidsduur**	**Maximale uitkering**	**Totaal maximaal bruto**
5,5 jaar voor pensioenleeftijd	5,5 jaar	50%	36,36%	86,36%

17. Vervallen

Schema 5: Overheveling deel pensioenstorting				
Ingang overeengekomen periode	**Duur periode**	**Arbeidsduur**	**Maximale uitkering**	**Totaal maximaal bruto**
5.5 jaar voor pensioenleeftijd	5,5 jaar	50%	50%	100%
7 jaar voor pensioenleeftijd	7 jaar	50%	50%	100%

De medewerker die gebruik maakt van de mogelijkheid om de uitkeringen conform schema 5 te verhogen, dient deze keuze uiterlijk 30 november 2013 schriftelijk bekend te maken.

18. Voorwaarden bij arbeidsongeschiktheid

a. Ziekte of Arbeidsongeschiktheid van de medewerker hebben geen opschortende werking t.a.v. de uittrederegeling;

b. De basis voor bepaling van het arbeidsongeschiktheidspercentage en restcapaciteit als bedoeld in artikel 20 sub b is de beschikking van het UWV.

c. De medewerker blijft na 2 jaar ziekte in dienst tot uiterlijk het einde van de overeengekomen periode;

d. Invulling van de restcapaciteit, als bedoeld in artikel 20 sub b, geschiedt in loondienst bij NLBV door middel van uitvoeren van werkzaamheden die NLBV aanbiedt in lijn met de beschikking van het UWV.

e. Invulling van de restcapaciteit kan ook buiten NLBV. De medewerker blijft dan tot uiterlijk het einde van de overeengekomen periode in dienst van NLBV, maar zal dan worden gedetacheerd.

f. Bij niet meewerken aan invulling van de restcapaciteit vervalt de extra uitkering.

19. Hoogte en duur van de uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid bij IVA en WGA 80-100%

a. Voor medewerkers die een IVA of WGA uitkering van 80-100% hebben, wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering (UWV en verzekeraar) aangevuld tot 70% van de uitkeringsgrondslag van deze uittrederegeling.

b. Medewerkers die vallen onder lid a blijven in dienst van NLBV tot het einde van de overeengekomen periode.

20. Hoogte en duur van de uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid bij WGA 35-80%

Voor medewerkers die een WGA uitkering ontvangen van 35-80% wordt de ontvangen arbeidsongeschiktheidsuitkering (UWV en verzekeraar) aangevuld tot 70% van de uitkeringsgrondslag van deze uittrederegeling.

a. Medewerkers die een WGA uitkering ontvangen en (deels) de restcapaciteit benutten, hebben recht op een extra aanvulling van maximaal 30% (% arbeidsongeschiktheidrestcapaciteit x % benutting van de restcapaciteit x 30%).

b. Gedurende de arbeidsongeschiktheid wordt nooit meer dan 100% van de uitkeringsgrondslag per ingang van de overeengekomen periode uitbetaald, rekening houdend met de van toepassing zijnde salarisstijgingen.

c. De extra aanvullingen eindigen uiterlijk op einde van de overeengekomen periode.

21. Mobiliteitsvergoeding

De medewerker in de leeftijd van 57 tot en met 59 jaar, die nog geen gebruik gemaakt heeft van onderhavige regeling, kan ervoor kiezen de arbeidsovereenkomst geheel te beëindigen onder betaling van een mobiliteitsvergoeding door NLBV ter hoogte van 195% van de uitkeringsgrondslag. De genoemde medewerker kan er ook na de leeftijd van 59 jaar nog voor kiezen de arbeidsovereenkomst geheel te beëindigen onder betaling van een mobiliteitsvergoeding door NLBV maar beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt in dat geval niet later plaats dan 5 jaar voor de vroegste van de pensioenleeftijd dan wel de AOW-gerechtigde leeftijd. Hierdoor doet de medewerker afstand van alle rechten uit hoofde van deze regeling.

Gebruikmaking van de mobiliteitsvergoeding is slechts mogelijk indien de mobiliteitsvergoeding niet wordt aangemerkt als Regeling voor Vervroegde Uittreding zoals bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964. De medewerker verklaart derhalve schriftelijk geen aanspraak te kunnen maken op een (inkomensvervangende) uitkering uit vroegere dienstbetrekking, zoals een WW uitkering, levensloopuitkeringen, prepensioenuitkeringen, etc. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst verklaart de medewerker schriftelijk tevens niet de pensioenleeftijd voor de pensioenrichtleeftijd te laten plaatsvinden. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na leeftijd 59 wordt bovendien individueel getoetst of de mobiliteitsvergoeding wordt aangemerkt als Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) zoals bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964. Pas indien vaststaat dat er geen sprake is van een RVU, kan van de mobiliteitsvergoeding gebruik worden gemaakt.

DEEL 4 MEDEWERKERS DIE ONDER DE OVERGANGSREGELING FLO VIELEN EN ZIJN GEBOREN IN 1958 OF EERDER.

Voor medewerkers die onder de overgangsregeling FLO vielen en zijn geboren in 1958 of eerder zijn tevens artikel 22 t/m 26 van toepassing.

23. Ingangsdatum FLO

Uiterlijk 1 januari 2014 dient de FLO-uitkering in te gaan, al dan niet verlengd met het aantal maanden, waarin de medewerker langer wenst door te werken in verband met de compensatie van het AOWinkomstengat.

24. AOW-inkomstengat

De medewerker kan het inkomstengat door verhoging van de AOW-leeftijd compenseren met de FLOuitkering door inzet van het ter beschikking gestelde puntenbudget. Uit hoofde daarvan is het mogelijk om langer door te werken of de FLO-uitkering naar rato te verlagen, waardoor een deel van de uitkering gebruikt kan worden ter compensatie van het AOW-inkomstengat.

25. Hoogte FLO-uitkering

De FLO-uitkering zal nimmer meer belopen dan 100% van het laatstelijk genoten loon. Artikel 10 is van overeenkomstige toepassing.

Bijlage 4: ARTIKEL 63 LOODSENWET

Artikel 63 van de Loodsenwet luidt als volgt:

1. Op hun verzoek worden in het register ingeschreven degenen die, zonder te voldoen aan het bepaalde krachtens artikel 22, eerste lid, op de dag voorafgaande aan de overgangsdatum:
   a. hetzij loods zijn als bedoeld in artikel 3 van de Loodswet 1957;
   b. hetzij gemeentelijke havenloods zijn als bedoeld in artikel 2, derde lid, van de Loodswet 1957.

2. Op hun verzoek worden degenen die op de dag voorafgaande aan de overgangsdatum adspirant-loods zijn als bedoeld in artikel 6 van het Algemeen Loodsreglement (*Stb.* 1932, 433), of als zodanig zijn aangesteld, aangemerkt als adspirant-loods als bedoeld in artikel 19, eerste lid. Zij hebben het recht op een leerovereenkomst als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel *b*, met een bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aan te wijzen regionale corporatie, ingaande op de overgangsdatum.

3. Degenen die op de dag voorafgaande aan de overgangsdatum behoren tot het personeel van de loodsdienst als bedoeld in artikel 4 van het Algemeen Loodsreglement, en op wie het eerste of tweede lid niet van toepassing is, hebben het recht om in dienst te treden bij een door Onze Minister aan te wijzen rechtspersoon op een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, ingaande op de overgangsdatum. Dit geldt eveneens voor het personeel in dienst van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat onderscheidenlijk van een gemeente die een functie vervullen ten behoeve van de uitoefening van de loodsdienst en waarvan de functie als zodanig is aangewezen door Onze Minister. Voor het personeel in dienst van een gemeente vindt die aanwijzing plaats in overeenstemming met het bestuur van die gemeente. Aanwijzing van de rechtspersoon vindt plaats in overeenstemming met het bestuur van die rechtspersoon.

4. De arbeidsovereenkomst als bedoeld in het derde lid, geldt voor onbepaalde tijd indien het personeelslid was aangesteld in vaste dienst of voor onbepaalde tijd in tijdelijke dienst, dan wel werkzaam was voor onbepaalde tijd op arbeidsovereenkomst. Indien het personeelslid was aangesteld of werkzaam was op arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, geldt de arbeidsovereenkomst voor de niet verstreken tijd van de tijdelijke dienst of de arbeidsovereenkomst.

5. De arbeidsovereenkomst betreft een functie welke overeenkomt met de functie welke het personeelslid laatstelijk vervulde in dienst van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat onderscheidenlijk in dienst van de gemeente, behoudens ten aanzien van de door Onze Minister nader te bepalen functies.

6. De voorwaarden van de arbeidsovereenkomst zullen in het geheel ten minste overeenkomen met die welke voor het personeelslid golden uit hoofde van zijn dienstbetrekking bij het Ministerie van Verkeer en Waterstaat. Dit geldt op overeenkomstige wijze voor het personeel van de gemeente. Onze Minister kan, in overeenstemming met Onze Minister van Binnenlandse Zaken, ter zake nadere regels vaststellen.

7. De krachtens het derde lid aangewezen rechtspersoon is gehouden de arbeidsovereenkomst aan te gaan zonder nadere selectie of keuring.

8. Onze Minister kan, in overeenstemming met Onze Minister van Binnenlandse Zaken, ter uitvoering van het eerste, tweede en derde lid, nadere regels vaststellen.

Bijlage 5: REGELING VITALITEITSVERLOF KANTOORMEDEWERKERS

1. Definities

Voor zover niet anders is overeengekomen in deze regeling zijn de definities uit de CAO Loodswezen ("de CAO") van toepassing;

Kantoormedewerker:	De medewerker werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor NLBV, Nlc of Stodel in een kantoorfunctie.
Pensioenrichtleeftijd:	De leeftijd waarop een medewerker met pensioen gaat op basis van de pensioenregeling conform het pensioenreglement voor medewerkers van NLBV en waarbij geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om eerder of later met pensioen te gaan.
Pensioenleeftijd:	De leeftijd waarop de medewerker daadwerkelijk met pensioen gaat, eventueel gebruik makend van de mogelijkheid het pensioen eerder dan de pensioenrichtleeftijd in te laten gaan.
Kantoorfunctie:	Werkzaamheden worden hoofdzakelijk verricht op één van de kantoren van NLBV, Nlc of Stodel tijdens kantoortijden (tussen 8:30 en 17:00 uur, geen continudiensten).
Vitaliteitsbijdrage:	De vitaliteitsbijdrage bedraagt 2% van de pensioengrondslag als bedoeld artikel 62 van de cao en wordt toegekend in verlofuren.
Vitaliteitsverlof:	De met de vitaliteitsbijdrage opgebouwde verlofuren die de kantoormedewerker kan inzetten in de periode voorafgaand aan de pensioendatum

2. Achtergrond van de regeling

De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en de pensioenrichtleeftijd zijn aanleiding voor deze vitaliteitsbijdrage. Medewerkers zullen hierdoor langer moeten doorwerken, hetgeen gevolgen kan hebben voor hun inzetbaarheid en belastbaarheid op latere leeftijd.

3. Doel van de regeling

De regeling heeft als doel de medewerkers op een verantwoorde wijze tot op hogere leeftijd inzetbaar te houden door parttime te kunnen afbouwen. Daarmee is de regeling mede bedoeld om het risico op mindere inzetbaarheid van de medewerkers voor de organisatie te beperken en ook om doorstroming van jongere medewerkers in kantoorfuncties te bevorderen.

4. Inwerkingtreding

De regeling treedt in werking op 1 januari 2021.

5. Inhoud van de regeling

1. Met ingang van 1 januari 2021 heeft de kantoormedewerker recht op een vitaliteitsbijdrage ter hoogte van 2% van de van tijd tot tijd geldende pensioengrondslag, zoals bedoeld in de cao artikel 62.
2. De kantoormedewerker kan de vitaliteitsbijdrage enkel aanwenden voor verlof als bedoeld in deze regeling. Dit verlof kan niet worden ingewisseld voor loon.
3. Het verlof in het kader van deze regeling is uitdrukkelijk geen vakantieverlof als bedoeld in Afdeling 3, titel 10, boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en strekt ook niet ter vervanging daarvan.

6. Aanwenden vitaliteitsverlof

1. De kantoormedewerker kan het vitaliteitsverlof op zijn vroegst aanwenden met ingang van de dag gelegen 50 weken voorafgaand aan de pensioenleeftijd.
2. Het verlof kan worden aangewend om maximaal 50% van de overeengekomen arbeidsduur minder te gaan werken.
3. Voor de kantoormedewerker die vitaliteitsverlof heeft aangewend is het niet mogelijk om tijdens of na het aanwenden van het verlof meer te gaan werken c.q. minder verlof op te nemen.
4. De overeengekomen arbeidsduur wijzigt gedurende de periode van vitaliteitsverlof niet en de kantoormedewerker behoudt recht op het overeengekomen loon. Vermindering van de arbeidsduur door aanwending van het vitaliteitsverlof is geen aanpassing van de arbeidsduur in de zin van de Wet Flexibel Werken.
5. Vitaliteitsverlof kan enkel worden genoten naar rato van het daadwerkelijk opgebouwde verlof voorafgaand aan de periode van aanwending.
6. De kantoormedewerker dient uiterlijk zes maanden voorafgaand aan de dag waarop hij/zij gebruik wil maken van het vitaliteitsverlof hiervan melding te maken bij de afdeling HR. Deelname dient te worden bevestigd door middel van een overeenkomst tussen werkgever en de kantoormedewerker, waarin in ieder geval de omvang van het vitaliteitsverlof, de begindatum en tevens de pensioenleeftijd en tevens einddatum van de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.
7. Arbeidstijden en werkdagen gedurende het vitaliteitsverlof worden vastgesteld in overleg met de leidinggevende.
8. Het vitaliteitsverlof laat onverlet de mogelijkheid voor werknemer om vakantie dagen op te nemen conform de vastgestelde regelingen. Opname van ander verlof, waaronder kort- of langdurig zorgverlof dient plaats te vinden conform de geldende regeling en in nauw overleg met de leidinggevende.
9. Ziekte en/of arbeidsongeschiktheid van de kantoormedewerker heeft geen schorsende of opschortende werking voor het vitaliteitsverlof. Dat geldt evenzo voor andere periodes van inactiviteit van de kantoormedewerker al dan niet met behoud van loon.
10. Opgebouwd doch niet genoten vitaliteitsverlof komt bij uitdiensttreding te vervallen en wordt niet in geld gecompenseerd.
11. Indien deze regeling als gevolg van wijzigingen in wet- en/of regelgeving geheel of gedeeltelijk in strijd zou zijn of worden met de alsdan geldende wet- en regelgeving leidend tot een situatie dat nakoming van deze regeling onmogelijk wordt of, kijkend naar de bedoeling van partijen bij het aangaan van de regeling, nakoming in redelijkheid niet van NLBV of de medewerker kan worden verwacht, zullen partijen in overleg treden om tot een voor beide partijen acceptabele oplossing te komen.

Bijlage 6: VERVALLEN