

#207894



teso

CAO 2005

VOOR HET PERSONEEL VAN DE

N.V. TEXELS EIGEN STOOMBOOT ONDERNEMING

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	3
ARTIKEL 1 WERKINGSSFEER BEGRIPSBEPALINGEN	3
ARTIKEL 2 BEGRIPSBEPALINGEN	3
ARTIKEL 3 WERK- EN RUSTTIJDEN	4
ARTIKEL 4 AANSTELLING EN ONTSLAG.....	5
ARTIKEL 5 BEMANNINGSSTERKTE VAARPLOEG EN	5
ARTIKEL 6 LONEN.....	5
ARTIKEL 7 JEUGDAFTREK	6
ARTIKEL 8 PERIODIEKE VERHOGINGEN	6
ARTIKEL 9 TOESLAGEN ONREGELMATIGE DIENSTEN EN FEES TDAGEN	6
ARTIKEL 10 OVERWERK.....	7
ARTIKEL 11 VERSCHOVEN DIENSTEN	8
ARTIKEL 12 DERDE ZATERDAGEN/ZONDAGEN	8
ARTIKEL 13 VAKANTIETOESLAG	9
ARTIKEL 14 VAKANTIE.....	9
ARTIKEL 15 OUDERSCHAPSVERLOF.....	10
ARTIKEL 16 KORT VERZUIM	10
ARTIKEL 17 ARBEIDSONGESCHIKTHEID	11
ARTIKEL 18 JAARGRATIFICATIE.....	12
ARTIKEL 19 WAARNEMING HOGERE FUNCTIE	12
ARTIKEL 20 VUILWERKTOESLAG.....	12
ARTIKEL 21 DIPLOMATOESLAG.....	13
ARTIKEL 22 STUDIEKOSTENREGELING.....	13
ARTIKEL 23 VERHUIZING OP VERZOEK VAN DE WERKGEVER	14
ARTIKEL 24 BIJZONDERE UITKERINGEN.....	14
ARTIKEL 25 BIJZONDERE VERGOEDINGEN.....	15
ARTIKEL 26 STANDBY VERGOEDINGEN	16
ARTIKEL 27 OVERGANGSTOELAGE- BIJ WEGVALLEN OF VERMINDEREN TOESLAGEN ONREGELMATIGE DIENSTEN	17

ARTIKEL 28	DIENSTKLEDINGREGELING	17
ARTIKEL 29	KINDEROPVANGREGELING.....	17
ARTIKEL 30	(PRÉ-)PENSIOENREGELING.....	18
ARTIKEL 31	SOOB	18
ARTIKEL 32	ORGANISATIEFACILITEITEN	18
ARTIKEL 33	INTENTIEVERKLARING	19
ARTIKEL 34	GESCHILLEN	19
ARTIKEL 35	DUUR VAN DE OVEREENKOMST.....	19
BIJLAGE I - FUNCTIEGROEPEN		21
BIJLAGE II – LOONSCHALEN		22
BIJLAGE III - GROEPSGRENZEN.....		25
BIJLAGE IV - OVERZICHT WERK- EN RUSTTIJDEN.....		26
BIJLAGE V - AFSPRAKEN GEMAAKT BIJ DE CAO.....		28

Collectieve arbeidsovereenkomst

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

Ondergetekenden:

1. De N.V. Texels Eigen Stoomboot Onderneming,
gevestigd te Texel (hierna ook te noemen TESO en/of werkgever)
ter ene zijde en
2. ter andere zijde:
FNV Bondgenoten, alsmede
CNV BedrijvenBond

verklaren hierbij met elkaar te zijn overeengekomen:

Artikel 1 Werkingsfeer begripsbepalingen

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

Artikel 2 Begripsbepalingen

- a. Werknemer
Onder werknemer (hierna ook te noemen personeel) wordt verstaan degene die een geldige arbeidsovereenkomst met TESO afgesloten heeft voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- b. Functie
De functies zijn ingedeeld in functiegroepen (volgens het VDTB-systeem). De functies zijn vanaf 1 januari 1998 beschreven volgens de ORBA-methode.
- c. Dag
Onder een dag wordt verstaan de aaneengesloten periode van 24 uur, gelegen tussen 02.00 uur 's morgens op een kalenderdag en 02.00 uur 's morgens op de volgende kalenderdag.
- d. Overwerk
Onder overwerk dient te worden verstaan alle arbeid uitgaande boven de geldende roostertijd.
- e. Culturele reizen
Onder culturele reizen worden verstaan de afvaarten die in overleg met de Ondernemingsraad op vooraf vastgestelde data gemaakt worden ten behoeve van het bezoeken van culturele evenementen in Den Helder dan wel het kunnen organiseren van culturele evenementen op Texel.
- f. Extra dag
Een extra dag is een vierde, vijfde of zesde werkdag in een drie, vier of vijfdaagse werkweek.
- g. Erkende (christelijke) feestdagen
Onder erkende (christelijke) feestdagen worden verstaan:
Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen
alsmede Koninginnedag.
- h. Nationale Feestdagen
Nationale Feestdagen zijn die dagen welke als zodanig door de overheid worden aangewezen.
- i. Vijf mei
Met ingang van 1993 geldt vijf mei als een compensatiedag. Dit houdt in dat degenen waar de dienst dit toestaat, als vijf mei op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag valt, op deze dag

vrij van dienst zijn met behoud van loon en dat degenen die op deze dag werken een compensatiedag toegekend krijgen door het bijschrijven van acht uur verlofuren.

j. Standplaats

De standplaats is de plaats waar als regel het werk aanvangt.

De standplaats welke bij een functie behoort, staat op Bijlage I vermeld en geldt voor alle functionarissen, tenzij schriftelijk individueel anders is overeengekomen.

k. Roostercyclus

Een roostercyclus is een periode van een aantal opeenvolgende weken, waarbij de gemiddelde arbeidstijd over de totale periode bezien, overeenstemt met de gemiddelde arbeidstijd.

De roostercycli, zoals deze per bedrijfsonderdeel gelden, behoeven de goedkeuring van de Ondernemingsraad.

l. Roostervrije dagen

Een roostervrije dag is een dag waarop men geroosterd vrij is, en die uitsluitend voor de berekening van het loon voor de sociale verzekeringswetten als een werkdag wordt beschouwd, e.e.a. conform artikel 9.4 van de coördinatiewet.

Artikel 3 Werk- en rusttijden

a. Diensttijd

1. De werknemer verricht zijn arbeid volgens één der bij TESO geldende roosters voor dagdienst of tweekploegdienst. De normale werktijd per dag is hierbij circa 8 uur.
2. Het aantal uren per week bedraagt per roostercyclus gemiddeld 36 uur.
3. In overleg met de Ondernemingsraad kunnen roosters op basis van diensten van 9 uur worden vastgesteld. Van overwerk is sprake indien de volgens rooster te werken tijd wordt overschreden.

b. Werk- en rusttijden

1. De werk- en rusttijden welke voor de roosters gelden, worden in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.
2. Plaats en aanvang dienst.
De dienstdag voor de functies met als standplaats Texel vangt aan op 't Horntje en de dienstdag voor de functies met als standplaats Den Helder op het Havenplein te Den Helder.

c. Vrije dagen

1. Tenminste éénmaal per drie weken zal een vrije zaterdag en zondag worden genoten.
2. Geroosterde vrije dagen dienen aaneensluitend te worden verleend.
3. De roostervrije dagen (artikel 2 lid k) dienen zoveel mogelijk bij de andere vrije dagen aan te sluiten.

d. Aan het personeelslid, dat op een feestdag, niet op zaterdag of zondag vallende, arbeid verricht, wordt een vervangende dag toegekend.

Dit zelfde geldt als een roostervrije dag (artikel 2 lid k) samenvalt met een feestdag.

Het tijdstip waarop deze vervangende dag zal worden genoten, zal door de ondernemer, na overleg met het personeelslid, worden vastgesteld (zie ook artikel 11.2 TESO-CAO).

e. De roostervrije dagen (artikel 2 lid k) worden volgens de roostercycli gelijkmatig over het hele jaar verdeeld. Bij werkzaamheden in dagdienst zullen de roostervrije dagen vervangen worden door halve roostervrije dagen waarvoor er één per week volgens rooster wordt vastgesteld.

Periodiek zal informatie verstrekt worden over het gewerkte aantal uren in relatie met het te werken aantal, zodat in geval van afwijkingen tijdig individuele bijstellingen via de roosters kunnen worden uitgevoerd.

Hiernaast zal periodiek het saldo te verrekenen rest-uren via de verlofuren worden verrekend.

Artikel 4 Aanstelling en ontslag

a. Aanstelling

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

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

b. De wederzijdse proeftijd bedraagt 2 maanden.

c. Ontslag

De opzegging zal met inachtneming van de wettelijke bepalingen geschieden.

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

d. Beëindiging dienstverband

Het dienstverband eindigt automatisch:

- door het overlijden van de werknemer
- bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Artikel 5 Bemanningssterkte vaarploegen

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

- 1 kapitein
- 1 stuurman
- 1 matroos
- 1 matroos of lichtmatroos
- 2 machinisten

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

Artikel 6 Lonen

- a. De lonen worden per functie opgebouwd uit een aanvangsloon alsmede maximaal zeven periodieke verhogingen.
- b. Per functie zijn in Bijlage I opgenomen de functiegroep alsmede het schaalloon behorende bij het aanvangsloon en zeven schaaltonen behorende bij de daaropvolgende periodieke verhogingen.
- c. Het bij het schaalnummer behorende maandloon voor medewerkers van 21 jaar en ouder is opgenomen in Bijlage II.
- d. Het jaarloon bedraagt: maandloon x twaalf.
- e. Het uurloon bedraagt: maandloon: 156 (honderdzesenvijftig).
- f. De als zodanig benoemde reserve functionarissen (reserve kapitein, reserve stuurman, reserve verkeersleider, reserve 1e machinist) krijgen een persoonlijke toeslag van 12 x per jaar welke toeslag

wordt gevormd door het verschil dat ligt tussen het maximum van de eigen loonschaal en de daaropvolgende trede van de direct hogere loonschaal.

- g. De mupper wordt betaald conform de inzetplanning van het individuele jaarrooster. In geval van extra uren ter vervanging van ziekte en vakantie wordt betaald op basis van het werkelijk gewerkte aantal uren.

Artikel 7 Jeugd aftrek

Voor medewerkers die de leeftijd van 21 jaar nog niet hebben bereikt, wordt een aftrek toegepast van:

- 15% bij 20-jarige leeftijd
- 27,5% bij 19-jarige leeftijd
- 38,5% bij 18-jarige leeftijd
- 47,5% bij 17-jarige leeftijd
- 54,5% bij 16-jarige leeftijd

van het maand- en uurloon dat een medewerker van 21 jaar of ouder in de overeenkomstige functie en functiejaar geniet.

Deze jeugd aftrek wordt eveneens toegepast bij de berekening van de vakantietoeslag en de jaargratificatie.

Artikel 8 Periodieke verhogingen

a. Personeel met een volledig dienstverband.

De periodieke verhogingen worden steeds per 1 januari van ieder jaar verleend, mits de proeftijd per deze datum is beëindigd, c.q. bij interne promotie van de inwerkperiode reeds twee maanden zijn verstreken.

b. Personeel met een aanstelling conform artikel 4.a.1.c.

Voor personeel met een aanstelling conform artikel 4.a.1.c. geldt in principe dezelfde loonopbouw als voor het personeel met een volledig dienstverband, met dien verstande dat een periodieke verhoging plaatsvindt indien in een kalenderjaar tenminste 120 dagen gewerkt is (exclusief opgenomen verlofdagen) of indien in twee opeenvolgende kalenderjaren 215 dagen gewerkt is (exclusief opgenomen verlofdagen).

Artikel 9 Toeslagen onregelmatige diensten en feestdagen

De toeslagen voor onregelmatige diensten worden berekend naar een voor ieder gelijk basis-uurloon. Dit toeslaguurloon is het uurloon van schaal 19.

De toeslagen bedragen voor:

- | | | |
|---|---|--|
| a. diensten op zaterdag | : | 40% van het toeslaguurloon per uur |
| b. diensten op zon- en algemeen erkende (christelijke) feestdagen en nationale feestdagen | : | 55% van het toeslaguurloon per uur |
| c. niet-aansluitend overwerk | : | 100% van het toeslaguurloon per uur, met een minimum van twee uren |

Voor de dagen of tijden waarop bovengenoemde vergoedingen niet van toepassing zijn, wordt een onregelmatigheidstoeslag verleend voor gewerkte uren:

- a. in de periode van 04.30 tot 08.00 uur: 20% van het toeslaguurloon per uur
- b. in de periode van 18.00 tot 24.00 uur: 20% van het toeslaguurloon per uur
- c. in de periode van 24.00 tot 04.30 uur: 40% van het toeslaguurloon per uur

Voor de functies, opgenomen in functiegroep 8 en hoger, vindt geen vergoeding voor onregelmatige diensten plaats, daar deze vergoeding al in het basisloon inbegrepen is.

Artikel 10 Overwerk

a. Aansluitend overwerk.

Aansluitend overwerk is overwerk, waartoe de opdracht c.q. de noodzaak bekend is geworden voor het einde van de normale diensttijd, en waarbij het overwerk, al dan niet na inlassing van een redelijke pauze voor een maaltijd, op de normale diensttijd aansluit.

De vergoeding voor de eerste twee uren is 150% van het individuele uurloon, en voor de eventuele volgende uren 200% van het individuele uurloon.

Culturele reizen vallen onder aansluitend overwerk.

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

Van toepassing voor werknemers bij het verrichten van onderhoudswerkzaamheden:

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

Als teruggekomen moet worden op of na 22.00 uur dan is de minimale vergoeding twee uur van 150%.

b. Niet-aansluitend overwerk

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

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

c. Dienst op een extra dag

Indien op een extra dag dienst wordt gedaan, zal de gewerkte tijd worden vergoed tegen 200% van het individuele uurloon met een minimum van vier uren van 200%, waarbij in tegenstelling tot het bepaalde in lid e. 100% in tijd voor tijd wordt bijgeschreven en 100% in geld wordt uitbetaald.

Indien op een extra dag volgens rooster op alle uren dienst wordt gedaan, wordt deze dag toch beschouwd als een werkdag van acht uur.

d. Aansluitend overwerk op een extra dag

Aansluitend overwerk op een extra dag wordt vergoed tegen 250% van het individuele uurloon.

e. Algemeen

Vergoeding van overwerk kan op verzoek van de werknemer plaatsvinden in geld of in vrije tijd. De verrekening vindt per betaalperiode uniform plaats. Wijzigingen in de wijze van vergoeding kunnen opgegeven worden ingaande een nieuwe betaalperiode.

Voor functies opgenomen in functiegroep 8 en hoger, vindt geen vergoeding van overwerk plaats, daar deze vergoeding al in het basisloon begrepen is.

Artikel 11 Verschoven diensten

Toelage voor dienstdoen op vrije dagen

- a.
 1. Het intrekken van een vrije dag vindt slechts plaats volgens richtlijnen, die zijn vastgesteld met instemming van de OR.
 2. Voor het intrekken van een vrije dag is - behoudens in situaties, die niet aan de ondernemer kunnen worden verweten, of niet door hem waren te voorzien - de instemming van het betrokken personeelslid vereist.
- b.
 1. Indien het personeelslid arbeid verricht op een vrije dag, waarop het volgens de voor hem geldende dienstrooster/werktijdregeling vrij van dienst was, wordt hem daarvoor in de plaats terstond een andere vrije dag aangewezen, die binnen 21 kalenderdagen na de oorspronkelijke dag moet worden genoten.
Op verzoek van de werknemer kan de vervangende vrije dag ook omgezet worden in een extra verlofdag, met dien verstande dat in dit geval geen beroep kan worden gedaan op lid c.1. van dit artikel.
 2. Indien de aanzegging om dienst te doen op een vrije dag, plaatsvindt na donderdag c.q. na de dag waarop de geactualiseerde roosterplanning voor een volgende periode in het bedrijf is gepresenteerd, ontvangt het personeelslid per uur een toelage van 50% van het toeslaguurloon wegens verschuiving vrije dag.
 3. Vindt binnen de periode van de geactualiseerde roosterplanning na een aanzegging als bedoeld onder b. opnieuw een wijziging plaats, dan is niettemin de toelage van 50% verschuldigd, ook al geniet het personeelslid alsnog de oorspronkelijk geplande vrije dag.
 4. Geen toelage wordt gegeven, indien de verschuiving van de vrije dag plaatsvindt op verzoek van het personeelslid, of als een oproepkracht opgeroepen wordt op een dag waarop hij/zij oproepbaar is, of als het dienstdoen op een vrije dag leidt tot een extra vrije dag conform artikel 2.f.
- c. Leidt het dienstdoen op een vrije dag tot een extra dag conform artikel 2.f. dan vindt de vergoeding hiervan uitsluitend plaats conform artikel 10 lid c.
- d.
 1. Kan uit hoofde van het dienstbelang binnen 21 dagen geen vervangende vrije dag worden aangewezen, dan wordt het werken op de vrije dag vergoed door een beloning ter grootte van het uurloon, vermeerderd met een toelage van 100% voor elk op die dag gewerkt uur, zonder dat de gewerkte uren voor de overurenberekening, bedoeld in artikel 10 in aanmerking mogen worden genomen.
 2. Indien op de vrije dag gedurende minder dan 4 uur arbeid werd verricht, zal niettemin een beloning ter grootte van 4 maal het uurloon, vermeerderd met een toeslag van 100% van het individuele uurloon, worden toegekend.
 3. De onder c.1. en c.2. genoemde beloning kan ook worden toegekend in vrije tijd, waarbij voor elk gewerkt uur op de ingetrokken vrije dag, twee uren vrijaf met behoud van loon worden toegekend.

Artikel 12 Derde zaterdagen/zondagen

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

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

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

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

Oproepkrachten

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

Voor de op 1 januari 1994 aanwezige oproepkrachten in de verkoop blijven de regels gelden zoals die ook voor het vaste personeel gelden.

Artikel 13 Vakantietoeslag

- a. Aan de werknemers met een aanstelling conform artikel 4.a.1.c. wordt in december een vakantietoeslag uitbetaald, en wel van 8,9% over het verdiende dagloon exclusief toeslagen en overuren in de loonperiode januari tot en met december. Tevens wordt in juni hierop een voorschot uitbetaald.
Bij beëindiging van het dienstverband vindt de uitbetaling bij de laatste loonperiode plaats over het tot dat moment verdiende dagloon.
- b. Aan overige werknemers wordt een vakantietoeslag verleend welke bij de loonbetaling van april wordt uitbetaald, en die betrekking heeft op de periode van 1 mei van het jaar voorafgaand aan het jaar van betaling t/m 30 april van het jaar van betaling. Het percentage vakantietoeslag bedraagt 8,9%.

Bij een dienstverband korter dan een jaar, wordt naar rato van de tijd de vakantietoeslag berekend.

De berekening vindt als volgt plaats:

percentage x (maandloon betaalmaand) x aantal volle maanden dienstverband.

- c. Voor medewerkers van 21 jaar en ouder wordt bij 12 maanden dienstverband voor de berekening van de vakantietoeslag een minimum bedrag gehanteerd dat gelijk is aan het maandloon van schaal 13.

Artikel 14 Vakantie

a. Vakantiedagen

1. Aan de werknemer met een aanstelling conform artikel 4.a.1.c. die in de loonperiode van januari tot en met december tenminste 18 diensten gewerkt heeft, wordt vakantierechten toegekend, en wel voor iedere 9 uur gewerkt ontstaat aanspraak op 1 verlofdag. Overuren worden hierbij niet meegeteld.

De opgebouwde vakantierechten worden in december bij het oude saldo verlofdagen bijgeschreven.

Voor de overige werknemers met een volledig dienstverband bedraagt het aantal vakantiedagen, met behoud van loon, 26 dagen, uitgaande van werkdagen van 8 uur.

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

- 45 jaar - twee verlofdagen (per 1 januari 2003: 1 verlofdag)
- 50 jaar - drie verlofdagen (per 1 januari 2003: 2 verlofdagen)
- 55 jaar - vijf verlofdagen (per 1 januari 2003: 4 verlofdagen)
- 60 jaar - negen verlofdagen (per 1 januari 2003: vervallen)

2. Het recht op vakantie en verlofdagen wordt gedurende het kalenderjaar per maand opgebouwd. De rechten die bij een ononderbroken volledig dienstverband van 12 maanden verworven zullen worden, worden echter op 1 januari van elk jaar als voorschot bij het oude saldo dagen bijgeboekt.
3. Degenen die in functiegroep 8 en 9 ingeschaald zijn, genieten jaarlijks twee extra vakantiedagen.
4. Van het aantal vakantiedagen dat een werknemer ingevolge lid 1 van dit artikel toekomt, worden twee kalenderweken aaneengesloten in de maanden mei t/m september verleend, terwijl de overgebleven dagen, te weten snipperdagen, afzonderlijk worden genoten.
Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg komen tot gehele of gedeeltelijke samenvoeging van deze snipperdagen.

Op verzoek van de werknemers zal in individuele gevallen zo mogelijk drie aaneengesloten weken vakantie worden verleend.

Bij de functie van matroos/auto-opsteller alsmede auto-opsteller is vakantie in de periode mei tot en met september in principe niet mogelijk.

5. De werknemer kan de bovenwettelijke vakantiedagen (waaronder begrepen de extra dagen voor oudere werknemers), alsmede de nog openstaande vakantiedagen uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen:
 - a. verkopen aan de werkgever
 - b. benutten voor de financiering van:
 - een fiets ten behoeve van woon-werk verkeer
 - premies ziektekostenverzekering
 - kinderopvang
 - verbetering pensioenrechtenOp verzoek van de werknemer kunnen ook andere inkomenscomponenten worden ingezet ter financiering van het voorgaande.

b. Vakantiedagen bij beëindiging dienstverband

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

c. Aanvullende bepalingen

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

Artikel 15 Ouderschapsverlof

In aanvulling op de wettelijke regeling ouderschapsverlof geldt het volgende:

- De totale verlofperiode kan desgewenst worden verlengd tot een aaneengesloten periode van maximaal 4 jaar van 50% van de normale arbeidsduur (50% van 36 uur). Indien van deze bovenwettelijke mogelijkheid gebruik wordt gemaakt dient de arbeidsduur per week tenminste 16 uur te blijven. De werkgever betaalt het werkgeversaandeel in de pensioen- en vutpremie, als ware werknemer volledig werkzaam.
- Een voorstel voor het opnemen van ouderschapsverlof kan 1 maal worden gedaan en na goedkeuring, niet nadien eenzijdig door de werknemer worden gewijzigd.

Artikel 16 Kort verzuim

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

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | bij huwelijk | : | twee dagen; |
| 2 | bij bevalling der echtgenote | : | twee dagen; waarbij een gedeelte van een dag als volledige dag wordt beschouwd; |
| 3 | bij adoptie | : | twee dagen; |
| 4 | bij huwelijk van een der eigen pleegkinderen, broers of zusters, zwagers of schoonzusters | : | een dag; |
| 5 | bij ondertrouw | : | een dag; |
| 6 | bij 12½ jarig huwelijksjubileum | : | de dag van het jubileum; |
| 7 | bij 25 jarig huwelijksjubileum of | : | de dag van het jubileum* alsmede de |

- | | | |
|--|---|--|
| dienstjubileum | | daaropvolgende dag; |
| 8 bij 40-jarig huwelijksjubileum of dienstjubileum | : | de dag van het jubileum* alsmede de daarop volgende twee dagen; |
| 9 bij overlijden van de echtgenote en inwonende wettige kinderen of pleegkinderen | : | van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van vier dagen; |
| 10 bij overlijden van een der ouders of schoonouders, niet inwonende wettige kinderen of pleegkinderen | : | een dag alsmede een dag bij de begrafenis, resp. crematie mits de plechtigheid wordt bijgewoond. Moet de werknemer de begrafenis, resp. crematie regelen, dan heeft hij recht op vier dagen; |
| 11 bij begrafenis resp. crematie van een broer, zuster schoonzuster, zwager, grootouders of kleinkind van de werknemer | : | een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: Moet de werknemer de begrafenis, resp. crematie regelen, dan heeft hij recht op vier dagen; |
| 12 bij begrafenis, resp. crematie van een oud-personeelslid | : | de tijd daarvoor benodigd; |
| 13 in geval van noodzakelijk dokters- en tandartsbezoek
Deze regel geldt ook voor één-oudergezinnen als afwezigheid vereist is voor begeleiding van een gezinslid | : | voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden, gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste een dag; |
| 14 in het geval van afleggen van examens ten behoeve van goedgekeurde vakopleidingen | : | de tijd hiervoor benodigd; |
| 15 bij verhuizing | : | een dag met een maximum van twee dagen per kalenderjaar; |
| 16. bij 25-, 40-, 50-, 55-, 60- en 65-jarig huwelijksjubileum van de ouders en of schoonouders | : | een dag |
- *) Bij dienstjubileum: tenminste één dag volgens rooster.

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

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

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

Onbetaald verlof

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

Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid

- a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- b. 1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 100% van het maandinkomen worden doorbetaald.

2. Bij voortdurende van volledige arbeidsongeschiktheid zal gedurende de daaropvolgende 52 weken eveneens tot 100% van het maandinkomen worden aangevuld (mits de werknemer op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid reeds tenminste 12 maanden in dienst was):
 3. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de WAO-uitkering als volgt worden aangewend:
 - gedurende de volgende maximaal 12 maanden: met 10% van het geldende dagloon voor de WAO.
 - gedurende de volgende maximaal 24 maanden: met 5% van het geldende dagloon voor de WAO.
 4. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer de aanvullingen op de WAO-uitkering zoals genoemd in lid b sub 2 naar rato toekennen.
 5. Partijen zullen in de 2^e helft van 2005 overleg voeren over de gevolgen van invoering van de WIA, de Wet werken en inkomen naar arbeidsvermogen.
- c. Onder maandinkomen wordt verstaan het brutoloon inclusief toeslagen (exclusief overwerk) verdiend in de 13 weken direct voorafgaand aan de eerste ziekte dag.
- d. WAO-hiaatverzekering
Op basis van een premieverdeling 2/3 werknemer - 1/3 werkgever wordt in de WAO-hiaatverzekering voorzien.

Artikel 18 Jaargratificatie

Jaarlijks zal TESO bij de loonbetaling van november een jaargratificatie verstrekken aan degenen die op dat moment met een volledig dienstverband 12 volle maanden of langer in dienst zijn, ter grootte van 8,33% van het jaarloon (zgn. 13e maand).

De berekening van de jaargratificatie zal worden gebaseerd op twaalf maal het maandloon zoals dit betaald wordt in de maand van uitbetaling.

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

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

Degenen met een zgn. arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht, ontvangen bij de loonbetaling van december een jaargratificatie ter grootte van 8,33% van de in het betreffende kalenderjaar verdiende dagloon, exclusief toeslagen en overuren, alsmede in juni een voorschot hierop.

De werknemers doen hierbij afstand van hun rechten op tantième.

Artikel 19 Waarneming hogere functie

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

Artikel 20 Vuilwerktoeslag

De werknemer die classificeerwerk verricht, ontvangt een toeslag ten bedrage van 200% van het toeslaguurloon per gewerkt uur.

De werknemer die gritstraalwerkzaamheden verricht, ontvangt een toeslag ten bedrage van 50% van het toeslaguurloon per uur waarop gestraald wordt. De werkgever zal voor bovengenoemde werkzaamheden aangepaste kleding verstrekken.

Artikel 21 Diplomatoeslag

De volgende diplomatoeslagen worden betaald:

1. onderhoudsmonteur, in het bezit van het diploma machinist Binnenvaart A en of V.E.V. T.S.I. - of gelijkwaardig -
een toeslag van 300% van het uurloon van schaal 14 per maand.
2. 2e machinist, in het bezit van het diploma machinist Binnenvaart B of V.E.V. B.E.M. - of gelijkwaardig -
een toeslag van 300% van het uurloon van schaal 14 per maand.
3. 2e machinist, in het bezit van het diploma machinist Binnenvaart B en V.E.V. B.E.M. - of gelijkwaardig -
een toeslag van 500% van het uurloon van schaal 14 per maand

Voor het bezit van andere diploma's wordt geen diplomatoeslag verstrekt, daar deze of in de opleidingseisen van de functies begrepen zijn, of voor het vervullen van de functie van minder belang zijn, of indien de verworven kennis uitgaat boven de functievereisten, deze niet effectief gemaakt kan worden in de functie.

Artikel 22 Studiekostenregeling

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

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

Artikel 23 Verhuizing op verzoek van de werkgever

Bij verhuizing op verzoek van de werkgever zal een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend. De vergoeding bedraagt 150% van het maandloon van schaalloon 13. Naast deze geldelijke bijdrage wordt bij verhuizing als gevolg van een standplaatswijziging twee verlofdagen verleend.

Artikel 24 Bijzondere uitkeringen

- a. Dienstjubilea
Bij een dienstverband van 12½, 25, of 40 jaar ontvangt betrokken werknemer de navolgende jubileumuitkering:
 - 12½ jaar dienstverband ¼ x bruto maandloon;
 - 25 jaar dienstverband 1 x netto maandloon;
 - 40 jaar dienstverband 2 x bruto maandloon, waarvan één maandloon fiscaal onbelast is.
- b. Uitkering bij pensionering
Bij pensionering van een werknemer zal TESO een bruto-eindedienstuitkering verstrekken ter grootte van 2/12 van het oudedagspensioen van de werknemer, echter met een minimum van 0,25 van diens laatst genoten maandloon.
Een werknemer die aansluitend op de VUT-regeling met pensioen gaat, krijgt op dat moment tevens een eindedienstuitkering.
- c. Bij overlijden
Bij overlijden van een werknemer zal TESO aan de erfgenamen een uitkering verstrekken tot een bruto bedrag van drie maandlonen. Tevens zal het loon in de maand van overlijden gesuppleerd worden tot het volle maandloon.
- d. Uitkering bij overlijden t.g.v. een ongeval
Bij overlijden van een werknemer ten gevolge van een ongeval zal TESO aan de erfgenamen een uitkering verstrekken tot een bruto bedrag van veertien maandlonen, mits TESO hiervan binnen 24 uur op de hoogte gesteld is.

Tevens zal het loon in de maand van overlijden gesuppleerd worden tot het volle maandloon, e.e.a. conform de geldende polisvoorwaarden van de door TESO gesloten verzekering.¹

¹ De polisvoorwaarden zijn op verzoek kosteloos op het TESO-kantoor verkrijgbaar.

In dit geval vervalt de aanspraak op de normale overlijdensuitkering.

- e. Uitkering bij blijvende algehele invaliditeit t.g.v. een ongeval
Bij blijvende algehele invaliditeit ten gevolge van een ongeval - e.e.a. ter beoordeling van de assuradeuren van TESO - zal TESO aan betrokken werknemer(s) een uitkering verstrekken tot een bruto bedrag van 28 maandlonen, mits aan de polisvoorwaarden 1) voldaan wordt.
Bij gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval wordt een gedeeltelijke uitkering verstrekt, e.e.a. conform de polisvoorwaarden.
- f. Voor de bepaling van het maandloon bij degenen met een aanstelling conform artikel 4.a.1.c. zal uitgegaan worden van het gemiddelde maandloon verdiend in de dertien weken, direct aan het voorval voorafgaand.

Artikel 25 Bijzondere vergoedingen

- a. Maaltijdvergoeding
Indien het overwerk de twee uur per dag overschrijdt, wordt een vergoeding verstrekt voor het nuttigen van een kleine maaltijd ter grootte van 100% van het uurloon van schaal 14.
- b. Overnachtingvergoeding
Voor een onder andere bij het dokken van de schepen voorkomend gedwongen verblijf buitenshuis wordt een vergoeding per nacht betaald.
Deze vergoeding bedraagt 100% bruto van het uurloon van schaal 14 per overnachting.
- c. Compensatie kasverschillen lokettisten
Ter compensatie van het risico dat de lokettist loopt bij de verkoop van plaatsbewijzen zoals wisselfouten, ontvangt hij - daar deze fouten geheel voor eigen rekening komen - een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 200% van het uurloon van schaal 14 per actieve maand dienstverband, met dien verstande dat de toeslag in de maanden juni juli en augustus 400% van het uurloon van schaal 14 bedraagt.
Bij degenen met een aanstelling conform artikel 4.a.1.c. wordt het bedrag ter compensatie van kassaverschillen op dezelfde wijze opgebouwd als voor het vaste personeel, met dien verstande dat de toeslag per maand 10% hoger is dan bij degenen met een volledig dienstverband, zij het dat het totale bedrag per jaar niet hoger uit kan vallen dan bij de werknemers met een volledig dienstverband. Deze vergoeding, die fiscaal belast is, zal worden uitbetaald in de maand december van ieder jaar, of eerder bij beëindiging van het dienstverband.
- d. Vergoeding ziektekostenverzekering
Degenen die meer verdienen dan het jaarlijks door het uitvoeringsorgaan van de Ziekenfondswet vastgestelde jaarloon, ontvangen als compensatie in de door hen te sluiten ziektekostenverzekering een bijdrage ineens, ter grootte van de som van:
- 100% van de premie ZFW als tegemoetkoming in de premie van de werknemer
 - 40% van de premie ZFW voor de meeverzekerde partner
 - 20% van de premie ZFW per meeverzekerd kind (tot een maximum van 40%).

De betaling van deze bruto bijdrage, welke fiscaal belast is, zal plaatsvinden bij de loonbetalingen van januari van ieder jaar.

Bij beëindiging van het dienstverband, resp. aanvang van het dienstverband in de loop van het jaar, zal naar evenredigheid van het aantal maanden de bijdrage worden berekend.

De maand van indiensttreding resp. ontslag zal voor de berekening hierbij als een volle maand worden aangemerkt.

e. Autokostenvergoeding

Indien op verzoek of na verkregen toestemming van het hoofd van dienst, ten behoeve van de onderneming door een medewerker gebruik wordt gemaakt van zijn privé auto voor dienstreizen, exclusief woon- werkverkeer, wordt hiervoor een vergoeding verleend ter grootte van het maximaal fiscaal onbelaste bedrag per gereden kilometer. (Nu € 0,18) plus een fiscaal belaste vergoeding van € 0,10 per gereden kilometer.

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

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

f. Reiskostenbijdrage

1. De personeelsleden ontvangen per gewerkte dag een tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats waar de dienst aanvangt.
2. De tegemoetkoming is afhankelijk van de kortste afstand, over de weg gemeten, tussen de woning en de plaats waar de dienst aanvangt (zie artikel 3, lid b. van de cao).
3. De vergoeding wordt per zone van 5 km. opgebouwd, waarbij over maximaal 30 kilometer een vergoeding wordt verleend.
4. De tegemoetkoming per gewerkte dag is in zones opgebouwd. De vergoeding wijzigt met hetzelfde percentage als het maandabonnement openbaar vervoer per zone.
Eén en ander resulteert in de navolgende regeling:

zone	afstand enkele reis huis – standplaats	vergoeding per gewerkte dag	fiscaal thans
1	0 - 5 km	€ 1,60	belast
2	6 - 10 km	€ 2,70	belast
3	11 - 15 km	€ 4,05	onbelast
4	16 - 20 km	€ 5,40	onbelast
5	21 km of meer	€ 6,70	onbelast

Artikel 26 Standby vergoedingen

a. Standby-bedrijfsleiding

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

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

De vergoeding is als volgt opgebouwd:

vergoeding per blok	4 toeslagen van:		
	maandag t/m vrijdag	zaterdag	zondag
	20%	40%	55%

Wat resulteert in een dagvergoeding van:

maandag t/m vrijdag : 8 uur, = 1 blok= 1 x 4 uur x 20% van het toeslaguurloon

zaterdag :16 uur, = 2 blokken= 2 x 4 uur x 40% van het toeslaguurloon

zondag :16 uur, = 2 blokken= 2 x 4 uur x 55% van het toeslaguurloon

De vergoeding wordt met dezelfde percentages aangepast als het toeslaguurloon.

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

b. Ziekenwacht

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

Dit resulteert in de navolgende bedragen per nacht:

werkdagen : ca. 8 uur = 2 blok = 2 x 4 uur x 20% van het toeslag uurloon
op zaterdag : ca. 8 uur = 2 blok = 2 x 4 uur x 40% van het toeslag uurloon
op zondag : ca. 9 uur = 2 blok = 2 x 4 uur x 55% van het toeslag uurloon

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

Bij daadwerkelijke oproep en de betaling van overwerk wordt de consignatievergoeding over deze uren in mindering gebracht.

Artikel 27 Overgangstoelage- bij wegvallen of verminderen toeslagen onregelmatige diensten

- a. De werknemer die van de onregelmatige dienst naar de dagdienst wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslagen onregelmatige diensten (TOD). Indien de werknemer langer dan 12 maanden in onregelmatige dienst heeft gewerkt en ten gevolge van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst en als gevolg van deze overplaatsing een lager maandinkomen ontvangt, geldt - rekening houdend met de uitkeringen van de sociale verzekeringswetten de afbouwregeling zoals hierna vermeld. De werknemer behoudt vanaf het moment van overplaatsing naar de dagdienst de volgende percentage van de TOD:
- 100% gedurende de lopende maand
 - 75% gedurende 12 maanden
 - 50% gedurende 12 maanden
 - 25% gedurende 12 maanden
- Voor de berekening van de TOD geldt het bedrag aan TOD dat betrokkenen gemiddeld in de 12 maanden voorafgaand aan de overplaatsing per maand heeft genoten.
- b. Indien de werknemer na overplaatsing naar de dagdienst nog een aantal onregelmatige diensten werkt wordt de TOD over deze uren betaald voor zover deze TOD tezamen met de afbouwregeling niet tot een hoger geldbedrag leidt dan de oorspronkelijke TOD. Zijn de werkelijke TOD gedurende een betaalperiode hoger dan de oorspronkelijke TOD, dan worden de werkelijke TOD betaald.

Artikel 28 Dienstkledingregeling

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

Artikel 29 Kinderopvangregeling

De onderneming kent een kinderopvangregeling waarvan de inhoud in overleg met de Ondernemingsraad wordt vastgesteld.

Artikel 30 (Pré-)pensioenregeling

a. Pensioenregeling

TESO en haar werknemers vallen vanaf 1-1-1983 onder de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor het beroepsvervoer over de weg hierna te noemen BPF, met alle daaraan verbonden rechten en plichten, zoals deze zijn opgenomen in het geldende reglement. Degenen die krachtens de BPF-regeling verzekerd worden, ontvangen een exemplaar van het geldende pensioenreglement.

Als pensioenverzekeraar treedt met dispensatie van het BPF op de Nationale Nederlanden Levensverzekering Maatschappij N.V., gevestigd te Rotterdam. Voor de werknemers die op 31-12-1982 in dienst waren en die onder de TESO-pensioenregeling van 1 januari 1975 reeds verzekerd waren bij de Nationale Nederlanden, geldt voor de diensttijd tot 01-01-1983 een afzonderlijke pensioenregeling.

Uitsluitend ter bepaling van het te verzekeren pensioenbedrag wordt onder het functieloon verstaan: 12 maandlonen plus hierover berekend het in deze cao opgenomen vakantiegeldpercentage plus de geldende 13e maand plus de eventuele diplomatoeslagen.

b. Prépensioenregeling

Wegens het vervallen van de VUT-regeling in de binnenvaart heeft de werkgever zich op basis van vrijwilligheid aangesloten bij de prépensioen- en VUT-(overgangs-)regeling in het wegvervoer. Voor de VUT-(overgangs-)regeling geldt daarbij een uittredingsleeftijd van 60,5 jaar; de richtleeftijd voor de ingang van het prépensioen is 60 jaar. Van de totale premie voor deze regelingen (10,58%) wordt 4,75% door de werknemers betaald en 5,83% door de werkgever.

c. Invaliditeitspensioen

Voor degenen die onder de pensioenregeling van het BPF vallen, is door het BPF ook een verplicht invaliditeitspensioen verzekerd ter dekking van het zgn. WAO-gat. Ten aanzien van de inhoud van de regeling wordt verwezen naar het pensioenreglement.

Van de premie, zoals die door het BPF wordt vastgesteld, komt 2/3 ten laste van de werknemer en 1/3 ten laste van de werkgever.

d. In principe wordt vanaf 1-1-2006 de premieverdeling voor de pensioenverzekering gevolgd, zoals door het bestuur van het pensioenfonds wegvervoer wordt geadviseerd. Uitgaande van een kostenneutrale overgang, incl. de in punt 5 genoemde problematiek, van de huidige regelingen van VUT, prepensioen en pensioen naar de regeling voor pensioenverzekering vanaf 1-1-2006 wordt door de werkgever 1% van de premie gereserveerd. Partijen zullen bij de discussie in de 2^e helft van 2005 over de wijzigingen in het stelsel van (pre)pensioen beslissen of de 1% over 2005 als een éénmalige uitkering zal worden betaald.

Artikel 31 SOOB

De werkgever is op basis van de aansluiting bij de prépensioen- en VUT-(overgangs-)regeling in het wegvervoer verplicht aangesloten bij het SOOB (opleidingsfonds wegvervoer). Van de premie dient 0,245% door de werknemer te worden betaald. De werkgever neemt 0,592% voor haar rekening.

Artikel 32 Organisatiefaciliteiten

a. Organisatieverlof

Aan de werknemer zal, wanneer de werkzaamheden dit toelaten, op schriftelijk verzoek van een van de werknemersorganisaties, verzuim met behoud van loon worden toegekend voor het deelnemen aan bijeenkomsten welke worden gehouden in het kader van activiteiten van de werknemersorganisatie. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat het per kalenderjaar maximaal toe te kennen organisatieverlofdagen 50 bedraagt, met dien verstande dat per medewerker maximaal 20 verlofdagen opgenomen kunnen worden. Na overleg kan hiervan worden afgeweken.

b. Vakbondsfaciliteiten

Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming zullen faciliteiten worden verleend in de vorm van:

- beschikbaar stellen van een kantoorruimte t.b.v. de organisaties. Deze kantoor/vergaderruimte betreft de kantine van de onderhoudsdienst, ten aanzien waarvan over dit medegebruik vaste afspraken gemaakt zullen moeten worden.
- beschikbaar stellen van het medegebruik van de TESO publicatieborden, mits de bedrijfspublicaties hierbij niet in het gedrang komen.
- beschikbaar stellen van in het gebouw van de onderhoudsdienst aanwezige telefoon en kopieerfaciliteiten.
- beschikbaar stellen van tijdfaciliteiten in de vorm van maximaal 12 mandagen per kalenderjaar. De organisaties hebben het recht om zelf uit te maken wie namens de organisaties in het kader van individuele en/of collectieve belangen behartiging de gesprekken voert met de directie. Dit kan zijn de districtsbestuurder; de districtsbestuurder met kaderleden of kaderleden. De districtsbestuurder is en blijft verantwoordelijk.

c. Vakbondscontributie

TESO is bereid, indien de werknemer daartoe de wens kenbaar maakt, de vakbondscontributie in te houden op het loon van de werknemer voor berekening van belasting en premies. Voorwaarde is dat de fiscus schriftelijk aangeeft met deze constructie in te stemmen. Vakorganisaties wenden zich hiertoe tot de fiscus.

Artikel 33 Intentieverklaring

- a. Ingaande 1 juli 1999 worden de lonen aangepast aan de percentuele wijziging van zogenaamde CBS-index van CAO-lonen per maand exclusief bijzondere beloningen (reeks totaal).
- b. Per 1 januari in een jaar worden de lonen gewijzigd met de verandering van het oktober-cijfer ten opzichte van het april-cijfer van het voorafgaande jaar.
Per 1 juli in een jaar worden de lonen gewijzigd met de verandering van het april-cijfer van dat jaar ten opzichte van het oktober-cijfer van het voorafgaande jaar.

Artikel 34 Geschillen

Alle geschillen die tussen werkgever en werknemer aangaande de uitlegging, toepassing en uitvoering van deze cao ontstaan, worden voorgelegd aan een commissie, die zal bestaan uit een lid, te benoemen door partij ter ene zijde en een lid te benoemen door partij ter andere zijde.

De twee commissieleden kiezen tezamen een voorzitter.

De commissieleden doen uitspraak als goede mannen naar billijkheid.

De uitspraak is niet vatbaar voor verzet of hogere voorzieningen.

Artikel 35 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst heeft een looptijd die aanvangt op 1 januari 2005 en eindigt op 31 december 2005. Na 31 december 2005 kan zij met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden te allen tijde door een der ondergetekenden worden opgezegd.

Zolang geen der partijen tot opzegging van deze overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd. Beëindiging der overeenkomst kan dan ook niet anders worden verkregen dan door opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden.

In het geval zich buitengewone veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, zijn zowel partij ter ene zijde als partij der andere zijde gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen direct in verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien binnen een maand nadat deze voorstellen door een der partijen schriftelijk bij de andere partij aanhangig gemaakt zijn, geen overeenstemming is bereikt, dan is de partij die de voorstellen aanhangig maakte, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand op te zeggen.

Aldus overeengekomen in drievoud:

Texel, 2005

Houten/Amsterdam, 2005

N.V. Texels Eigen Stoomboot Onderneming
R. Wortel, directeur

FNV Bondgenoten
namens deze:

B. Paas, bestuurder

CNV Bedrijvenbond
namens deze:

H. Bos, bestuurder

Bijlage I - Functiegroepen

Functie	Functiegroep	Standplaats
1e machinist	6	Texel
2e machinist	4	Texel
Administratief medewerker(ster)/typiste	2	Texel
Administratief medewerker(ster) techn.dnst	2	Texel
Administratief medewerker(ster)	2	Texel
Administratief medewerker(ster) kentekens	4	Texel
Aspirant-stuurman	3	Texel
Assistent(e) bedrijfsbureau TD	4	Texel
Auto-opsteller in tijdelijke dienst	1	Texel/Den Helder
Boekhouder	5	Texel
Chef verkoop en controle	7	Den Helder
Coördinator T.D.	8	Texel
Directie-assistente	5	Texel
Inkoper	6	Texel
Kapitein	7	Texel
Lokettist(te)controleur(euse)	4	Den Helder
Magazijnbediende	2	Texel
Matroos	2	Texel
Matroos/auto-opsteller	2	Texel
Onderhoudsmonteur	3	Texel
Onderhoudstechnicus	5	Texel
Planningmedewerker	4	Texel
Stuurman	5	Texel
Verkeersleider Den Helder	5	Den Helder
Verkeersleider Texel	4	Texel
Walmanager	8	Den Helder
Werkvoorbereider/inkoper	6	Texel

Inschaling functiegroepen in loonschalen

functiejaar	Functiegroepen								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	1 *)	8	9	12	16	19	21	24	25
1	6	9	10	13	17	20	22	25	27
2	7	10	11	14	18	21	23	26	29
3	8	11	12	15	19	22	24	27	31
4	9	12	13	16	20	23	25	28	33
5	10	13	14	17	21	24	26	29	35
6	11	14	15	18	22	25	27	30	37
7 ev	12	15	16	19	23	26	28	31	39

*) is minimumloon

De beloning van auto-opstellers in functiejaar 0 voor functiegroep 1 wordt met ingang van 1 januari 1994 vastgesteld op schaal 1, te weten het minimumloon.

In afwijking op artikel 32 van de CAO zal de indexatie van schaal 1 op dezelfde wijze plaatsvinden als de indexatie van het wettelijk minimumloon.

Bijlage II – Loonschalen

loonschaal	Periode	loon v/a 1-07-04	loon v/a 1-07-05	bijzonderheden:	uurloon 1-07-05	vast jaarloon 1-01-05 ivm pensioen	pensioen grondslag 1-01-05	Inv.pr. 1-01-05	Pens.pr. 1-01-05	Pens.pr. 1-04-05
stijging in %%		0,99	0,63							
Index CAO-lonen:		111,80	112,50							
					in EURO'S		per dag	54,60	54,60	54,60
1	maand	1.264,80	1.264,80		8,11	17.793,21	3.597,21	4,00	28,03	31,03
5	maand	1.620,75	1.630,96		10,45	22.800,75	8.604,75	9,56	67,05	74,22
6	maand	1.651,27	1.661,67		10,65	23.230,01	9.034,01	10,04	70,39	77,92
7	maand	1.691,59	1.702,24		10,91	23.797,22	9.601,22	10,67	74,81	82,81
8	maand	1.733,78	1.744,70		11,18	24.390,77	10.194,77	11,32	79,43	87,93
9	maand	1.784,21	1.795,45		11,51	25.100,25	10.904,25	12,11	84,96	94,05
10	maand	1.839,23	1.850,82		11,86	25.874,26	11.678,26	12,97	90,99	100,73
11	maand	1.900,65	1.912,62		12,26	26.738,35	12.542,35	13,93	97,73	108,18
12	maand	1.963,01	1.975,38	maximum schaal 1	12,66	27.615,66	13.419,66	14,91	104,56	115,74
13	maand	2.021,70	2.034,44		13,04	28.441,26	14.245,26	15,82	110,99	122,87
14	maand	2.084,95	2.098,09		13,45	29.331,12	15.135,12	16,81	117,93	130,54
15	maand	2.146,41	2.159,93	maximum schaal 2	13,85	30.195,68	15.999,68	17,77	124,66	138,00
16	maand	2.209,19	2.223,11	maximum schaal 3	14,25	31.078,92	16.882,92	18,75	131,55	145,62
17	maand	2.271,08	2.285,39		14,65	31.949,61	17.753,61	19,72	138,33	153,12
18	maand	2.333,30	2.348,00		15,05	32.824,86	18.628,86	20,69	145,15	160,67
19	maand	2.396,80	2.411,90	maximum schaal 4	15,46	33.718,22	19.522,22	21,69	152,11	168,38
20	maand	2.459,40	2.474,90		15,86	34.598,85	20.402,85	22,66	158,97	175,97
21	maand	2.520,15	2.536,03		16,26	35.453,44	21.257,44	23,61	165,63	183,35
22	maand	2.583,46	2.599,74		16,66	36.344,16	22.148,16	24,60	172,57	191,03
23	maand	2.648,65	2.665,34	maximum schaal 5	17,09	37.261,22	23.065,22	25,62	179,72	198,94
24	maand	2.715,95	2.733,07		17,52	38.208,05	24.012,05	26,67	187,09	207,10
25	maand	2.782,37	2.799,90		17,95	39.142,44	24.946,44	27,71	194,37	215,16
26	maand	2.848,55	2.866,49	maximum schaal 6	18,37	40.073,38	25.877,38	28,75	201,63	223,19
27	maand	2.913,77	2.932,13		18,80	40.990,95	26.794,95	29,76	208,78	231,11
28	maand	2.979,97	2.998,74	maximum schaal 7	19,22	41.922,16	27.726,16	30,80	216,03	239,14
29	maand	3.045,23	3.064,41		19,64	42.840,24	28.644,24	31,82	223,19	247,06

30	maand	3.110,82	3.130,42		*	20,07	43.763,08	29.567,08	32,84	230,38	255,02
31	maand	3.176,44	3.196,45	maximum schaal 8	*	20,49	44.686,11	30.490,11	33,87	237,57	262,98
33	maand	3.307,10	3.327,94		*	21,33	46.524,34	32.328,34	35,91	251,89	278,83
35	maand	3.441,86	3.463,54		*	22,20	48.420,04	34.224,04	38,02	266,66	295,18
37	maand	3.582,03	3.604,60		*	23,11	50.392,06	36.196,06	40,21	282,03	312,19
39	maand	3.721,00	3.744,44	maximum schaal 9	*	24,00	52.346,97	38.150,97	42,38	297,26	329,05

* = aanvullende AO en pensioenverzekering bij vast loon >> €43.420 vindt plaats op BPF condities

		uurloon aomup per	uurloon aomup per	Pensioenpremie : WAO-gat premie : prepens.premie :	over grondslag berekend over: het loon SVW	**uitsluitend tbv de pensioenberekening: loon 1/1 bij 8uur,incl.vak.gld	grondslag per dag: 1-01-05	Inv.pr. per dag: 1-01-05	Pens.pr. per dag: 1-01-05	Pens.pr. per dag: 1-01-05
118	uur	4,99	4,99	auto-opst.18		43,44	--	--	--	--
119	uur	5,88	5,88	auto-opst.19		51,21	--	--	--	--
1191	uur	7,67	7,72	auto-opst.19 MUP f.jr. 1		66,86	--	--	--	--
120	uur	6,89	6,89	auto-opst.20		60,04	--	--	--	--
1201	uur	9,00	9,05	auto-opst.20 MUP f.jr. 1		78,38	--	--	--	--
1202	uur	9,22	9,28	auto-opst.20 MUP f.jr. 2		80,30	--	--	--	--
121	uur	8,11	8,11	auto-opst.21 of ouder		70,63	16,03	0,21	1,50	1,66
						bij MUP incl. 13e maand				
121	uur	8,11	8,11	auto-opst.21 MUP of ouder		76,04	21,44	0,29	2,00	2,22
122	uur	10,39	10,45	auto-opst.21 MUP f.jr. 1		97,44	42,84	0,57	4,01	4,43
123	uur	10,59	10,65	auto-opst.21 MUP f.jr. 2		99,27	44,67	0,60	4,18	4,62
124	uur	10,84	10,91	auto-opst.21 MUP f.jr. 3		101,69	47,09	0,63	4,40	4,87
218	uur	7,74	7,79	loketrist 18		67,42	--	--	--	--
219	uur	9,12	9,18	loketrist 19		79,48	--	--	--	--
220	uur	10,70	10,76	loketrist 20		93,18	--	--	--	--
2201	uur	11,02	11,09	loketrist 20 f.jr.1		95,97	--	--	--	--
221	uur	12,58	12,66	loketrist 21 f.jr0		109,63	55,03	0,73	5,14	5,70
221	uur	12,58	12,66	loketrist 21 f.jr0 MUP		118,01	63,41	0,85	5,93	6,56
222	uur	12,96	13,04	loketrist 21 f.jr1 MUP		121,54	66,94	0,89	6,26	6,93
223	uur	13,37	13,45	loketrist 21 f.jr2 MUP		125,34	70,74	0,94	6,61	7,32

224	uur	13,76	13,85	loketist 21 f.jr3 MUP/Adm.medew.telefoniste	129,04	74,44	0,99	6,96	7,70
225	uur	14,16	14,25	loketist 21 f.jr4 MUP	132,81	78,21	1,04	7,31	8,09
226	uur	14,56	14,65	loketist 21 f.jr5 MUP	136,53	81,93	1,09	7,66	8,48
227	uur	14,96	15,05	loketist 21 f.jr6 MUP	140,27	85,67	1,14	8,01	8,87
228	uur	15,36	15,46	loketist 21 f.jr7 MUP	144,09	89,49	1,19	8,37	9,26
321	uur	11,11	11,18	matroos 21 f.jr0	96,82	42,22	0,56	3,95	4,37
331	uur	11,11	11,18	matroos 21 f.jr0 MUP	104,23	49,63	0,66	4,64	5,14
332	uur	11,44	11,51	matroos 21 f.jr1 MUP	107,26	52,66	0,70	4,92	5,45
333	uur	11,79	11,86	matroos 21 f.jr2 MUP	110,57	55,97	0,75	5,23	5,79

Bijlage III - Groepsgrenzen

Overzicht functiegroepen

<u>functiegroepnummer</u>	<u>groepsgrenzen</u>	<u>groepsmidden</u>
1	0 - 85	70
2	85 - 115	100
3	115 - 140	128
4	140 - 180	160
5	180 - 210	195
6	210 - 240	225
7	240 - 265	252
8	265 - 305	285
9	305 - 365	335

Bij het vaststellen van de functiegroep zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. De hiërarchische opbouw van de organisatie dient bij de vaststelling van de groepsgrenzen in aanmerking genomen te worden.
2. De puntentotalen per groep dienen onderling zo min mogelijk te verschillen.

Bijlage IV - Overzicht werk- en rusttijden

I VAARPLOEGEN

Dienst	aanvang dienst	begin pauze	einde pauze	einde dienst	uren	Bijzonderheden
ochtenddienst	5.45	--	--	14.00	8.25	Vliegende schaft
ochtenddienst res.boot	6.00	--	--	13.30	7.50	Vliegende schaft
Middagdienst	13.45	--	--	22.00	8.25	Vliegende schaft
Middagdienst res.boot	13.15	--	--	21.00	7.75	Vliegende schaft
Idem als er geen OD is	13.00	--	--	21.00	8.00	Vliegende schaft
Dagdienst res.boot 2)	9.00	--	--	17.00	8.00	Vliegende schaft
Dagdienst Onderhoud 1)	8.00	12.30	13.00	16.30	8.00	

II WAL + VERKOOP

Dienst	aanvang dienst	begin pauze	einde pauze	einde dienst	uren	Bijzonderheden
--------	----------------	-------------	-------------	--------------	------	----------------

a. personeel wonend op Texel, dienst te Texel

Ochtenddienst	5.45	9.15	9.30	14.00	8.25	Pauze met consignatie *)
Middagdienst	13.45	17.15	17.30	22.00	8.25	Pauze met consignatie *)
Dagdienst 1)2)	8.00	12.30	13.00	16.30	8.00	

kl

b. personeel wonend op Texel, dienst te Den Helder

Ochtenddienst	6.00	8.45	9.00	14.00	8.00	boot heen 06.05 uur, terug 13.35
Middagdienst (winter)	14.00	16.45	17.00	22.00	8.00	boot heen 14.05 uur, terug 21.35
Middagdienst (zomer)	13.30	16.45	17.00	22.00	8.50	boot heen 13.35 uur, terug 21.35
Dagdienst 1)2)	8.00	12.30	13.30	17.00	8.00	boot heen 8.05 uur, terug 16.35

c. personeel wonend te Den Helder, dienst te Den Helder

Ochtenddienst	6.00	9.15	9.30	13.45	7.75	Pauze met consignatie *)
Middagdienst	13.30	17.15	17.30	21.45	8.25	Pauze met consignatie *)
Dagdienst 1)2)	8.30	12.30	13.30	17.30	8.00	

d. personeel wonend te Den Helder, dienst op Texel

Ochtenddienst	6.30	9.15	9.30	14.30	8.00	boot heen 06.35 uur, terug 14.05
Middagdienst	13.30	17.15	17.30	21.30	8.00	boot heen 13.35 uur, terug 21.05
Dagdienst 1)2)	8.30	12.30	13.30	17.30	8.00	boot heen 08.35 uur, terug 17.05

e. Verkeersleiders Den Helder

Ochtenddienst	5.50	8.45	9.00	13.35	7.75	Pauze met consignatie *)
Middagdienst	13.30	16.45	17.00	21.45	8.25	Pauze met consignatie *)
Dagdienst 1)2)	8.30	12.30	13.30	17.30	8.00	

f. Verkoop personeel Den Helder

Ochtenddienst	6.05	8.40	8.55	13.50	7.75	Pauze met consignatie *)
Middagdienst	13.30	16.40	16.55	21.45	8.25	Pauze met consignatie *)
Dagdienst loket 8 uur	8.00	12.00	12.15	16.00	8.00	Pauze met consignatie *)
Dagdienst loket 9 uur	9.00	13.00	13.15	17.00	8.00	Pauze met consignatie *)
Dagdienst loket 10 uur	10.00	14.00	14.15	18.00	8.00	Pauze met consignatie *)
Dagdienst loket 11 uur	11.00	15.00	15.15	19.00	8.00	Pauze met consignatie *)

III Kantoor + magazijn + onderhoudsploegen operationele dienst + onderhoudsdienst

Dienst	aanvang dienst	begin pauze	einde pauze	einde dienst	uren	Bijzonderheden
Dagdienst	8.00	12.30	13.00	16.30	8.00	
Dagdienst vrijdag	8.00	--	--	12.00	4.00	
Dagdst onderhoud vrijdag 3)	8.00	12.30	13.00	16.30	8.00	

IV Onderhoudsdienst en onderhoudsploegen operationele dienst

Dienst	aanvang dienst	begin pauze	einde pauze	einde dienst	uren	Bijzonderheden
Avonddienst #)	17.00	21.00	21.15	1.00	8.00	Pauze met consignatie *)

#) : Ten gevolge van noodzakelijke reparaties of onderhoud dat niet tijdens het varen opgelost kan worden.

Algemeen

In een periode van vier uur werken kan, als de dienst dit toelaat, een koffie- of theepauze genoten worden van maximaal vijftien minuten. Voor degenen die niet met taken van de operationele dienst bezig zijn, wordt de pauze in overleg met diens chef opgenomen. Bij het overige personeel is de koffiepauze als regel van 10.00 tot 10.15 uur en de theepauze van 15.00 tot 15.15 uur. De minimale vergoeding per gewerkte dag of dagdeel bedraagt bij degenen met een arbeidsovereenkomst conform artikel 5.a.1.c van de CAO vier uren.

Uitzonderingen

Op aangegeven zondagen tijdens zomerdienst:

alle ochtenddiensten 1 uur korter

Op aangegeven zondagen tijdens winterdienst:

alle ochtenddiensten 2 uur korter

Bij dagdiensten kunnen afwijkende aanvangstijden (en dan ook afwijkende eindtijden) voorkomen.

*) De pauzetijden bij 'pauze met consignatiedienst' zijn indicatief. De tijden kunnen in overleg met de HOP c.q. de dienstdoende verkeersleider ook eerder of later vastgesteld worden. Dit geldt ook als bij grote drukte dan wel een (telefonische) oproep de werkplek niet verlaten kan worden.

- 1) Wanneer er op zeer drukke dagen geen of nauwelijks gelegenheid is om de maaltijd te nuttigen, zal geen 'maaltijdaftrek' plaats vinden.
- 2) Bij uitzondering komen zgn. 'verschoven dagdiensten' voor. De aanvangstijd ligt hierbij tussen 07.00 uur en 09.00 uur, de eindtijd tussen 16.00 en 18.00 uur, bij een dienstdag van 8 uur.
- 3) Dit betreft vooraf geroosterde diensten in de maanden november t/m maart, waarbij men in de ene week op vrijdag acht uur werkt en in de volgende week op vrijdag vrij is.

Voor structurele afwijkingen is overleg met de Ondernemingsraad verplicht.

Bijlage V - Afspraken gemaakt bij de CAO

1. CAO 1994

Aansluitend overwerk

Als de tijd gelegen tussen alarmering door de RAC en aankomst van de ambulance op de haven van Texel bij de aansluitende reizen meer dan gemiddeld blijkt af te wijken van de niet aansluitende reizen, zal ten aanzien van dit CAO-artikel overleg met de OR plaatsvinden.

2. CAO 2002-2004

- In deze CAO blijft het systeem van loonindexering van toepassing. Dit impliceert dat de lonen éénmaal per half jaar (per 1 juli en per 1 januari) worden verhoogd op basis van de ontwikkeling in de reeks indexcijfers van de CAO-lonen per maand exclusief bijzondere beloningen, zoals die door het Centraal Bureau voor de Statistiek wordt gepubliceerd.
- De aan het VUT-fonds wegvervoer verschuldigde inkoopsum, de (eventueel) aan het VUT-fonds binnenvaart te betalen staartverplichting, de extra kosten verbonden aan de uittreding na 40 jaar dienstverband (overgangsregeling, 1 betrokkene, zie hiervoor) alsmede de premies over het jaar 2001 (voor prépensioen, VUT-(overgangs-)regeling en SOOB) zullen door de werkgever worden betaald.
- Bij de berekeningen van de inkoopsum is geen rekening gehouden met mogelijke uittreding bij veertig dienstjaren. De werkgever is niettemin bereid om in de voorliggende kwestie (één zaak) de extra VUT-uitkering te financieren.
- Voor het bijwonen van het werkoverleg, alsmede functioneringsgesprekken (zie informatiebundel personeel TESO-bootdienst, bladzijde 23 en 24 onder C2 en C3) op een vrije dag, wordt ingaande 1 januari 2002 een vergoeding in tijdvoortijd gegeven met een minimum van 4 uur plus de geldende reiskostenvergoeding.
Het bijwonen van werkoverleg alsmede functioneringsgesprekken behoren tot het normale werk. De vergoeding hiervoor is derhalve gelijk aan die van het werk. Als werk overleg lijdt tot overwerk dan is artikel 10 intergraal van toepassing.

3. CAO 2005

- Als gevolg van regeringsmaatregelen (wijziging fiscaliteit) moeten wijzigingen worden doorgevoerd in de systematiek van het prepensioen in het pensioenfonds van het goederenvervoer over de weg. De pensioenen van de medewerkers van TESO zijn bij Nationale Nederlanden ondergebracht. Zo spoedig mogelijk na het bekend worden van de wijziging die worden doorgevoerd in de (pre) pensioensystematiek in het Wegvervoer zullen CAO partijen in overleg treden om te bezien op welke wijze binnen de CAO TESO aan één en ander invulling wordt gegeven.
- Bij TESO komt een functiewaarderingonderzoek conform de ORBA systematiek. Na afronding van dit onderzoek zullen partijen voor het personeel een nieuw loongebouw ontwerpen met een waarde tussen de 90 en de 100% van het huidige loongebouw. Marktconformiteit is hierbij het uitgangspunt. Aan het huidige personeel wordt het volgende gegarandeerd:
 - nieuw salaris plus persoonlijke toeslag is huidige salaris
 - uitloop binnen huidige functie blijft van toepassing
 - gemaakte (schriftelijke) afspraken m.b.t. toekomstperspectief blijven gegarandeerd
 - persoonlijke toeslag wordt geïndexeerd.