

Zwijndrecht, 16 februari 2024

Betreft: Onderhandelingsresultaat Nautische CAO 2024-2025

Beste Arjan, Jos en Marco,

Naar aanleiding van onze gesprekken in het kader van de Nautische CAO willen wij hierbij bevestigen dat de laatste voorstellen zoals besproken op maandag 18 december 2023 akkoord zijn voor werkgever.

Hierbij hebben wij met elkaar een onderhandelingsresultaat bereikt dat als volgt luidt.

Duur:

De Nautische CAO heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Loon:

- Verhoging per 1-1-2024 met 6.5%.
- Extra aanpassing loongebouw als gevolg van minimumloonstijging voor categorie Bediening schaal 1, 2 en 3 en categorie Veren schaal 1 en 2 met hoger percentage.
- Extra aanpassing Veren loongebouw schaal 3 tot en met 6:
 - o Eerste 3 treden vervallen.
 - o De huidige trede 3 wordt de nieuwe trede 0
 - o Maximaal 12 tredes
- Verhoging per 1-1-2025 met de stijging CAO lonen 2024 2^e kwartaal, met een minimum van 3.5%.
- Geen uitzondering voor medewerkers met een bovenschallig loon.
- In uitzonderlijke omstandigheden / hoge inflatie zullen partijen weer in gesprek gaan, wanneer een van de sociale partners hierom verzoekt.

95% regeling:

In de loop van deze CAO wordt de 95% regeling volledig afgebouwd. Per 1 januari 2025 is het verschil tussen de persoonlijke inschaling en object inschaling maximaal 2.5% (97.5%). Per 1 januari 2026 is dit onderscheid verdwenen.

Van toepassing blijft dat men in verschillende categorieën ingedeeld kan blijven en er een verschil kan zijn in de persoonlijke inschaling in bijvoorbeeld bediening en veren.

Ingetrokken diensten:

Per 1 januari 2024 worden aanvullende afspraken gehanteerd wanneer een dienst wordt ingetrokken c.q. vervalt binnen 24 uur voor aanvang van de dienst.

Primair heeft de werkgever de inspanningsverplichting een vervangende dienst op deze dag te verzorgen. De medewerker houdt zich hier ook beschikbaar voor. Indien dit niet lukt, dan wordt 3 uur vergoed tegen de Persoonlijke Inschaling.

Gebroken diensten

Voor alle onderbrekingen van 2 uur of meer aaneengesloten, ontvangt de werknemer een reiskostenvergoeding om in deze periode van/naar huis te reizen.

Onregelmatigheidstoeslag

Ten aanzien van de onregelmatigheidstoeslagen wordt de volgende tekst opgenomen in de CAO.

De werkgever hanteert in de basis een standaard onregelmatigheidstoeslag, zoals hieronder weergegeven.

20% toeslag op het loon van 06:00 tot 08:00 uur

20% toeslag op het loon van 18:00 tot 22:00 uur

40% toeslag op het loon van 22:00 tot 06:00 uur

45% toeslag op het loon op zaterdagen

70% toeslag op het loon op zondagen

100% toeslag op het loon op algemeen erkende feestdagen

Inwerk-/instructie uren worden betaald tegen het basisuurloon, maximaal 7 dagen, daarna gelden de toeslagen

Op basis van afspraken met de klant kan hier van worden afgeweken om diverse redenen. Indien er sprake is van een afwijking waarbij de ORT op (onderdelen) minder gunstig is dan de standaard, dan wordt deze afwijking voor instemming voorgelegd aan de Ondernemingsraad. De vakbonden worden tevens gelijktijdig geïnformeerd.

De (afwijkende) ORT wordt opgenomen in het betreffende supplement.

De afwijkingen die ten tijde van het afsluiten van de CAO van toepassing zijn, blijven gelden. Bij verlengingen van bestaande contracten, zal getracht worden de ORT waar mogelijk te brengen naar de standaard ORT.

Tekstuele wijzigingen:

- AOW gerechtigde medewerkers artikel 15
De tekst wordt aangepast naar de wetswijziging ten aanzien van doorbetaling bij ziekte, te weten minimaal 6 weken doorbetaling.
- Scholing: artikel 33
 - Lid 3 tot en met 9 vervalt in verband met wetswijzigingen.
 - Lid 10 Good Habit niet meer van toepassing, kan vervallen.

- Flexibiliteit en beschikbaarheid: artikel 41
Lid 7 vervalt, niet meer van toepassing.
- Bepaalde tijd contracten
In de 2e alinea in Bijlage 3 Motivering Ketenregeling wordt een betere omschrijving opgenomen ten aanzien van de uitzondering van de WAB voor toepassing van medewerkers die seizoensarbeid verrichten.
- Artikel 1 lid 12
Wijziging "De medewerker ontvangt elke periode een minimaal loon" naar "De medewerker ontvangt elke periode een gegarandeerd loon".
- Artikel 14 lid 3
Toevoegen verwijzing naar bijlage 2.
- Tekst bijlage 3, alinea 2 vervangen door:

Seizoenarbeid

Voor terugkerende seizoenarbeid gedurende maximaal 9 maanden per jaar, zoals is omschreven in artikel 1 (algemene definities) onder lid 10, geldt conform artikel 7:668a lid 5 en 13 BW dat het aantal van drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten, wordt verhoogd naar ten hoogste zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten en de tussenpozen van 6 maanden worden verkort naar 3 maanden.

Zoals besproken wordt het onderhandelingsresultaat aan bestuurder van de vakbonden en ter stemming haar leden met een positief advies voorgelegd. De werkgever verneemt graag de terugkoppeling hiervan. Werkgever kiest er voor om wijzigingen wel al door te voeren, mocht dit wijzigingen naar aanleiding van de stemming, dan kan waar nodig gecorrigeerd worden.

Na definitief akkoord worden bovenstaande wijzigingen verwerkt in een nieuwe CAO tekst. Deze zal tevens voor akkoord en ondertekening worden aangeboden aan de vakbonden, waarna Marco de aanmelding van de CAO verzorgd.

Met vriendelijke groet,
Namens Swets ODV Maritiem

De heer D. Romijn
CFO

Bijlage:

- **Loongebouw per 1-1-2024**