Model Arbeidsvoorwaarden voor de Binnenscheepvaart
1 januari 2021

Inleiding
De Model Arbeidsvoorwaarden voor de Binnenscheepvaart zijn gezamenlijk opgesteld door de organisaties van werkgevers (Koninklijke Binnenvaart Nederland) en werknemers (Nautilus International). Deze tekst bevelen wij aan als inhoud van individuele arbeidsovereenkomsten, ondernemings-cao's en bedrijfsregelingen. Werkgevers, werknemers en vakbonden zijn vrij om aanvullingen en afwijkingen overeen te komen.

De modeltekst wordt regelmatig door de organisaties in overleg geëvalueerd en geactualiseerd. Indien dit leidt tot aanpassingen wordt een nieuwe versie gepubliceerd. Naast de modeltekst publiceren partijen tevens een loontabel. Deze wordt halfjaarlijks aangepast aan de prijsstijging en als apart document gepubliceerd op de websites van de werkgevers- en werknemersorganisaties.
In deze modelregeling wordt naar informatie, bijvoorbeeld wetgeving verwezen.

ALGEMENE BEPALING

Artikel 1
Definities
In deze arbeidsvoorwaarden wordt verstaan onder:

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

b. Gezagvoerder:
degene die aan boord het gezag van de werkgever uitoefent.

Artikel 2
Pensioenregeling
Deelname aan de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart is verplicht.

Peildatum 1 januari 2021 is er voor varende in het vrachtvervoer een verplichte bedrijfstak pensioen-regeling. Sociale partners hebben de pensioenregeling ondergebracht bij het pensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart: www.rijnenbinnenvaartpensioen.nl
Door de verplichtstelling is de pensioenregeling automatisch onderdeel van de arbeidsovereenkomst.

VOORBEELD

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever draagt, behoudens wettelijk geregelde verplichtingen, zorg voor goede arbeidsomstandigheden en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, één en ander zoals een goed werkgever betaamt.
   De werkgever geeft de nodige aanwijzingen en voorschriften en stelt de benodigde veiligheidsmiddelen ter beschikking.

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

3. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de geldende arbeidsvoorwaarden, alsmede van wijzigingen daarvan.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle geldende voorschriften en verstrekte aanwijzingen in acht te nemen, alsmede de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermijding van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf of van anderen, één en ander zoals een goed werknemer betaamt.

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

3. De werknemer is verplicht ook buiten zijn diensttijd arbeid te verrichten voor zover de geldende voorschriften dat toelaten.
   Met betrekking tot de werkzaamheden van de bemanning aan boord is de werknemer verplicht de aanwijzingen van de gezagvoerder op te volgen. Dit geldt ook voor de tijdstippen waarop en de tijden gedurende welke de werkzaamheden moeten worden verricht en het verrichten van overwerk.

VOORBEELD

Artikel 5

Arbocatalogus

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

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

Meer informatie is te vinden:

- De Arbocatalogus voor de binnenvaart via www.arbo-binnenvaart.nl
- De branche RI&E voor de binnenvaart via www.rie.nl/instrumenten/binnenscheepvaart/

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 6

Indiensttreding

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd,
   b. hetzij voor bepaalde tijd.
   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke tijdsduur van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een tijdsduur van meer dan 6 maanden kan uitsluitend schriftelijk een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen. Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een tijdsduur van meer dan 6 maanden, maar korter dan twee jaar, of voor een bepaalde tijd zonder einddatum, duurt de proeftijd hoogstens één maand. Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een tijdsduur van twee jaar of langer duurt de proeftijd hoogstens twee maanden.

Voor de sector is een hulpmiddel/instrument ontwikkeld voor het opstellen van een arbeidsovereenkomst.

- NL – instrument opstellen arbeidsovereenkomst
- EN – Instrument for drawing up employment contracts
- DE – Instrument für das Aufsetzen von Arbeitsverträgen

VOORBEELD

Artikel 7

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

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

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

3. Behoudens het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek (BW) eindigt de arbeidsovereenkomst in alle andere gevallen:

a. door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 672 BW of

b. van rechtswege:
   - op de kalenderdatum of
   - op de laatste dag van het tijdvak of van de bepaalde werkzaamheden genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Aanzeggen (artikel 7:668 Burgerlijk wetboek)
Heeft de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan is de werkgever verplicht de werknemer schriftelijk te informeren/aan te zeggen over het wel of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst.
Bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of meer moet deze schriftelijke informatie minimaal een maand voor de einddatum gegeven worden.

Artikel 8

Nevenwerkzaamheden

1. Het is de werknemer niet toegestaan al dan niet tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige te verrichten, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft verleend. Dit geldt niet voor werkzaamheden waarvan het tijdsbeslag en het risico van bijkomstige aard zijn.

2. Overtreding van het bepaalde in het 1e lid wordt beschouwd als een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7: 678 BW.

3. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden als bedoeld in het 1e lid en die daarvoor geen toestemming van de werkgever heeft, heeft gedurende die arbeidsongeschiktheid geen aanspraak op bovenwettelijke doorbetaling.

ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER

Artikel 9

Arbeidstijd

1. De normale arbeidstijd bedraagt gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dag.
   De normale arbeidstijd op jaarbasis bedraagt 1840 uur en wordt als volgt berekend:

aantal kalenderdagen:	365,25
af wegens aanspraak op vrije tijd:	
• zater- en zondagen 2/7x 365,25 =	104,357
• vakantiedagen	25
• tweede Paas-, tweede Pinkster- en Hemelvaartsdag	3
• Koningsdag, Kerstdagen en Nieuwjaarsdag 5/7 x 4 =	2,857
aantal werkdagen:	230,036
normale arbeidstijd op jaarbasis: 230,036 x 8 uur =	1840,288 uur.

2. De werknemer verricht in elke periode van 52 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid.

Artikel 10

Dagelijkse diensttijd

1. De dagelijkse diensttijd kan 9, 10, 11 of 12 uren zijn.
   In de dagelijkse diensttijd is 1 uur schafttijd inbegrepen; de overige uren zijn arbeidstijd.
   Wijziging van het aantal uren dagelijkse diensttijd vereist de instemming van de werknemer.
   Aanvang en einde van de diensttijd en de schafttijd worden door de gezagvoerder aan boord bepaald.

2. De dagelijkse diensttijd valt binnen het tijdvenster van 06.00 tot 20.00 uur.
   De werkgever en de werknemer kunnen evenwel overeenkomen dat de diensttijd dagelijks wordt vastgesteld:
   a. binnen het tijdvenster van 05.00 tot 23.00 uur of
   b. binnen het tijdvenster van 00.00 tot 24.00 uur.

VOORBEELD

Artikel 11

Dienstroosters

1. De diensttijd wordt op maandag tot en met vrijdag ingeroosterd.
   De werkgever en de werknemer kunnen evenwel:
   a. in overleg bepalen dat diensttijd incidenteel wordt verschoven naar een zaterdag, zondag of feestdag, dan wel
   b. een dienstrooster overeenkomen waarin zaterdagen en/of zon- en feestdagen structureel zijn opgenomen.

2. Per jaar kan de normale arbeidstijd (1840 uur) als volgt worden ingeroosterd:

dagelijkse diensttijd	dagelijkse arbeidstijd	aantal werkdagen	aantal roostervrije dagen
9 uur	8 uur	230,04	135,21
10 uur	9 uur	204,44	160,81
11 uur	10 uur	184	181,25
12 uur	11 uur	167,27	197,98

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

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

Artikel 12

Verschoven diensttijd

1. Het incidenteel verschuiven van diensttijd naar een zaterdag, een zondag of een christelijke feestdag wordt gecompenseerd in vrije tijd.
   Indien ten hoogste 5 uur wordt verschoven naar een zaterdag vóór 13.00 uur heeft de werknemer recht op een halve vrije dag; in alle overige gevallen heeft de werknemer recht op een hele vrije dag.

2. Eens per twee maanden dient de werkgever de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn tegoed aan wegens verschoven diensttijd verworven vrije dagen op te nemen.
   De werkgever dient de werknemer vóór 18.00 uur op de voorafgaande dag mede te delen dat één of meer vrije dagen opgenomen kunnen worden.

VOORBEELD

In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen delen van een werkdag als vrije tijd worden opgenomen.

Artikel 13

Overwerk

1. Buiten de dagelijkse diensttijd gewerkte uren worden beloond tegen het toepasselijke overwerktarief.

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

Artikel 14

Registratie van gewerkte uren

De werkgever registreert de gewerkte uren op een door de werknemer controleerbare wijze en verstrekt per loonperiode een door de werkgever en de werknemer ondertekend overzicht hiervan.

Artikel 15

Feestdagen

1. De werknemer heeft aanspraak op vrije dagen met behoud van loon voor de navolgende (christelijke) feestdagen, voor zover deze niet vallen op een zaterdag of zondag:
   - Nieuwjaarsdag;
   - Tweede Paasdag;
   - Koningsdag;
   - Hemelvaartsdag;
   - Tweede Pinksterdag;
   - beide Kerstdagen
2. De toepassing van de werktijdenregeling zorgt er zoveel mogelijk voor dat de werknemer zondag en de voor hem geldende religieuze feestdagen kan vieren en dat hij in zijn rust zo weinig mogelijk wordt beperkt.

Artikel 16

Vakantie

1. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 werkdagen van gemiddeld 8 uur vakantie met behoud van loon.

2. Werknemers geboren voor 1967 recht op de navolgende aantallen extra vakantiedagen:
   - Geboren in 1966 – 1962: 2 dagen
   - Geboren in 1961: 3 dagen
   - Geboren in 1960: 4 dagen
   - Geboren in 1959: 5 dagen

VOORBEELD

- Geboren in 1958: 6 dagen
- Geboren in 1957 of eerder: 7 dagen

Collectief extra verlof toekennen op basis van leeftijd is wettelijk alleen toegestaan als onderdeel van beleid.

Overheid, werkgevers en werknemers investeren in duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en loopbanen. De veranderingen in onze samenleving gaan echter voor een deel van onze medewerkers te snel, het lukt niet voor iedereen om inzetbaar te blijven.

Het mogelijk om als werkgever op basis van bepaalde afwegingen, zwaarte werk en een bedrijfs-beleid van duurzame inzetbaarheid, voor groepen medewerkers specifieke regelingen te treffen. Denk aan bijvoorbeeld een generatie-pact. Ook ontzie maatregelen en extra vrije tijd kunnen daar deel van uitmaken.

Daarnaast is het mogelijk om individueel met medewerkers afspraken te maken om de laatste fase van het werkzame leven duurzaam in te richten. De overheid heeft bijvoorbeeld de mogelijk-heden om voorafgaand aan het pensioen (gespaard) verlof op te nemen verruimt. Dit wordt fiscaal gefaciliteerd tot twee jaar aaneengesloten vrij zijn.

3. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is heeft recht op een evenredig deel van de in het 1e lid genoemde vakantie.

4. Van de in het 1e lid genoemde vakantie zullen, behoudens het bepaalde in het 5e lid, als regel drie weken aaneengesloten worden verleend. Zo nodig dienen daartoe dienstperioden met andere werknemers te worden geruild.

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

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

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

8. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden de resterende vakantiedagen alsnog aan de werknemer verleend of vergoed.

Artikel 17

Geoorloofd verzuim

1. De Wet arbeid en zorg (WAZO) is van toepassing. (wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2020-07-01) Voor de toepassing van de WAZO worden ongehuwde werknemers die duurzaam samenwonen gelijkgesteld met gehuwden, indien de samenwoning tenminste een jaar heeft geduurd en bij de werkgever bekend is.

2. In aanvulling op hetgeen in de Wet arbeid en zorg is bepaald, heeft de werknemer recht op betaald verlof voor de werkelijk benodigde tijd voor het afleggen van een binnenvaartexamen.

De Wet Arbeid en Zorg (WAZO) regelt en bundelt soorten verlof voor werknemers die ervoor zorgen dat werknemers werk en privé beter kunnen combineren. Sommige zijn betaald, andere onbetaald. Sommige zijn een wettelijk recht, andere kun je met je werknemers onderling overeenkomen. Basis hierbij is de voor de werknemer daadwerkelijk benodigde tijd.

Voorbeelden van verlof in de WAZO:

- Calamiteitenverlof
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Adoptieverlof
- Geboorteverlof
- Aanvullend geboorteverlof
- Ouderschapsverlof
- Kortdurend zorgverlof
- Langdurend zorgverlof

LOON, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 18

Functies en loon

1. In aanvulling op de wettelijke regeling van functies wordt de functie van kapitein onderscheiden. De kapitein is een schipper die door de werkgever als kapitein is aangesteld.

2. De werknemer wordt geacht werkzaam te zijn in de functie waarin hij is aangesteld. Indien de in het vaartijdenboek vermelde functie echter aanspraak geeft op een hoger loon ontvangt hij het bij die functie behorende loon, mits de functie feitelijk door hem wordt uitgeoefend.

3. Het loon is tenminste gelijk aan het bij de functie van de werknemer vermelde loon in de door de werkgevers- en werknemersorganisaties gepubliceerde loontabel.
Het weekloon is het maandloon gedeeld door 4,3333; het uurloon is het weekloon gedeeld door 40. Op jaarbasis bedraagt het loon (365,25/7) x 40 = 2087 uurlonen.

4. Onverminderd het bepaalde in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag geldt voor de werknemer het maandloon als contraprestatie voor de normale arbeid in zijn functie.
Voor de werknemer onder 22 jaar in de functie van matroos, volmatroos of matroos-motordrijver geldt, afhankelijk van het aantal gehele jaren dat hij in zijn functie werkzaam is, het loon vermeld bij de aanduiding van het aantal functiejaren.
Voor de werknemer in de functie van lichtmatroos of dekman geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.

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

Artikel 19

Loonontwikkeling

Per 1 januari en per 1 juli wordt het loon verhoogd met het stijgingspercentage van de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens in de voorafgaande periode van april tot oktober respectievelijk van oktober tot april indien en voor zover dit indexcijfer in de laatste maand van de betreffende periode hoger is dan het indexcijfer waarop de voorgaande verhoging uit hoofde van deze bepaling gebaseerd was.

Artikel 20

Vakantietoeslag

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

2. De werknemer ontvangt in de maand mei 8% vakantietoeslag.

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

Artikel 21

Onregelmatigheidstoeslagen

1. Indien overeengekomen is dat de diensttijd dagelijks wordt vastgesteld binnen het tijdvenster van 05.00 tot 23.00 uur heeft de werknemer recht op een onregelmatigheidstoeslag van 16% op het loon.

VOORBEELD

2. Indien overeengekomen is dat de diensttijd dagelijks wordt vastgesteld binnen het tijdvenster van 00.00 tot 24.00 uur heeft de werknemer recht op een onregelmatigheidstoeslag van 24% op het loon.

3. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen wordt de onregelmatigheidstoeslag geacht
   - vooraf tenminste voor een kalendermaand te zijn vastgesteld en
   - bij beperking van het overeengekomen tijdvenster tot het einde van de kalendermaand van toepassing te blijven.

Artikel 22

Toeslagen voor arbeid op zaterdagen en zon- of feestdagen

1. Voor het verschuiven van normale arbeidstijd naar een zaterdag geldt een toeslag van 50% op het uurloon.
   Voor het verschuiven van normale arbeidstijd naar een zon- of feestdag geldt een toeslag van 100% op het uurloon; deze toeslag wordt berekend over tenminste 5 uren.

2. Indien een dienstrooster is overeenkomen waarin de normale arbeidstijd structureel voor 1/7 deel op zaterdagen en 1/7 deel op zondagen, alsmede op feestdagen is ingeroosterd geldt een toeslag van 19% op het loon.
   Indien op Nieuwjaarsdag en de Kerstdagen gewerkt wordt, ontvangt de werknemer een extra vergoeding; in afwijking van het bepaalde in het 1e lid bedraagt deze vergoeding per dag acht maal het uurloon plus het overwerktarief (135% van het uurloon) berekend over de gewerkte uren.

3. Indien zonder normale arbeidstijd te verschuiven incidenteel op een zater-, zon- of feestdag wordt gewerkt, worden alle op die dag gewerkte uren beloond als overwerk.

4. De extra beloning voor het werken op een christelijke feestdag is van toepassing vanaf 18.00 uur op de voorafgaande dag tot 06.00 uur op de eerstvolgende werkdag.
   De extra beloning voor het werken op een bij Koninklijk Besluit als zodanig aangewezen nationale feestdag en Koninginnedag is van toepassing van 00.00 tot 24.00 uur op die dag.

Artikel 23

Overwerktoeslagen

1. Het overwerktarief bedraagt per uur:
   - tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur 116,5% van het uurloon,
   - tussen zaterdag 06.00 en 18.00 uur 150% van het uurloon,
   - tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur 180% van het uurloon.

2. Indien een dienstrooster is overeenkomen waarin de normale arbeidstijd structureel voor 1/7 deel op zaterdagen en 1/7 deel op zondagen is ingeroosterd bedraagt het overwerktarief op alle dagen 135% van het uurloon.

VOORBEELD

3. Indien een dienstrooster waarin structureel overwerk is opgenomen of een structureel gemiddeld aantal overuren (per maand) is overeengekomen kan het overwerk worden beloond door middel van een procentuele overwerktoeslag op het loon.
Het percentage van de overwerktoeslag wordt bepaald door de overwerkbeloning op jaarbasis, uitgedrukt in uurlonen, te delen door 20,87.

Artikel 24

Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

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

   Indien de werknemer ook variabele (incidentele) beloningscomponenten ontvangt wordt de doorbetaling aangevuld tot 80% van de gemiddelde beloning. Dit alleen wanneer dit hoger is dan de vaste beloning. De gemiddelde beloning wordt hierbij berekend over de drie voorafgaande kalendermaanden.

2. Gedurende de tweede 52 weken wordt 70% van de vaste beloning doorbetaald. Aan de werknemer wordt tenminste het wettelijk minimum (jeugd) loon doorbetaald.

Het Burgerlijk wetboek regelt de loon doorbetaling bij ziekte (BW 7: 629). Bij de verlaging van het loon ten gevolge van ziekte mag de werkgever niet minder dan het minimumloon gaan betalen.

Artikel 25

Kostenvergoedingen

1. De werkgever en de werknemer komen een regeling overeen betreffende de vergoeding van kosten voor het reizen naar en van boord, alsmede de kosten voor levensonderhoud aan boord.

2. Kostenvergoedingen worden door de werkgever aan de werknemer voor zover de fiscale wet- en regelgeving dat toelaat netto uitbetaald.

Artikel 26

Vakbondscontributie

Mits de fiscale wet- en regelgeving het toestaat kan de werkgever de door de werknemer betaalde jaarlijkse vakbondscontributie fiscaal verrekenen via het brutoloon.
De werknemer die van deze faciliteit gebruik wenst te maken dient hierom tijdig te verzoeken en een door de betreffende vakbond afgegeven ontvangstbewijs over te leggen.

* * * * *

Toelichting op het beloningsstelsel van de Model Arbeidsvoorwaarden voor de Binnenscheepvaart

De beloning is opgebouwd uit vier onderdelen:

1. Loon

Het loon is de contraprestatie voor de normale arbeid (artikel 9).

2. Onregelmatigheidstoeslag

Wanneer de werkgever en de werknemer een verruimd tijdvenster voor de dagelijkse diensttijd overeengekomen zijn is een onregelmatigheidstoeslag van toepassing (artikel 10 lid 2 en artikel 21):

- Als de dagelijkse diensttijd valt binnen het tijdvenster van 06.00 – 20.00 uur is er geen onregelmatigheidstoeslag van toepassing.
- Als de dagelijkse diensttijd valt binnen het tijdvenster van 05.00 – 23.00 uur bedraagt de onregelmatigheidstoeslag 16% van het loon.
- Als de dagelijkse diensttijd valt binnen het tijdvenster van 00.00 – 24.00 uur bedraagt de onregelmatigheidstoeslag 24% van het loon.

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

- Wanneer de werkgever en de werknemer een dienstrooster overeengekomen zijn waarin de normale arbeidstijd voor 1/7 deel op zaterdagen en 1/7 deel op zondagen, alsmede op feestdagen is ingeroosterd, is een toeslag van 19% op het loon van toepassing (artikel 11 en artikel 22 lid 2).
- Als de werkgever en de werknemer een ander dienstrooster overeengekomen zijn moet de toeslag apart worden berekend voor de op zater- en zon- of feestdagen ingeroosterde uren (artikel 22 lid 1).

4. Overwerkvergoeding

Wanneer de werkgever en de werknemer overeengekomen zijn dat er meer dan de normale arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week of 1846 uur per jaar (artikel 9) gewerkt wordt moeten de overuren beloond worden met het overwerktarief (artikel 23).

Incidentele of structurele beloning

De onderdelen 3. en 4. kunnen naar keuze incidenteel (met een toeslag/tarief per uur) of structureel (met een vaste toeslag op het loon) worden beloond:

- Als de werkgever en de werknemer incidentele beloning overeengekomen zijn moeten de toeslaguren en/of overuren worden geregistreerd (artikel 14) en met het toepasselijke tarief worden afgerekend (artikel 22 lid 1 en/of artikel 23 lid 1 of lid 2).
- Als de werkgever en de werknemer structurele beloning overeengekomen zijn moet voor deze uren een toeslagpercentage berekend worden. Dit gaat als volgt (artikel 23 lid 3):
  - aan de hand van het dienstrooster wordt het aantal toeslaguren en/of overuren per jaar bepaald,
  - met behulp van het toepasselijke tarief wordt het jaarlijks in de beloning op te nemen aantal uurlonen berekend,
  - dit aantal wordt gedeeld door 20,87 (= 1% van het normale aantal uurlonen (artikel 18 lid 3) per jaar),
  - de uitkomst geldt als procentuele toeslag op het loon.

* * * * *

VOORBE