



VERENIGING VAN WERKGEVERS
IN DE HANDELSVAART
VWH



Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor zeevarenden
dienstdoende aan boord van schepen in de Handelsvaart

geldig van

1 januari 2025 – 31 december 2025

TUSSEN PARTIJEN

De ondergetekenden:

1. Vereniging van Werkgevers in de Handelsvaart, gevestigd en kantoorhoudende te Rotterdam, hierna te noemen “VWH”,

en

2. Nautilus International, gevestigd en kantoor houdende te Rotterdam, hierna te noemen “Nautilus”, hierna gezamenlijk aangeduid als: “Partijen”

VERKLAREN HET NAVOLGENDE TE ZIJN OVEREENGESKOMEN:

ARTIKEL I DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. Handelsvaart:
De vaart met zeeschepen in de handelsvaart onder Nederlandse vlag, niet zijnde:
 - vissersschepen;
 - schepen in openbare dienst;
 - binnenschepen;
 - oorlogsschepen en marinehulpschepen;
 - schepen speciaal ontworpen voor het opnemen of dumpen van zand, klei en of stenen en daarbij betrokken hulpschepen;
 - reddingsvaartuigen;
 - zeesleepboten;
 - pleziervaartuigen en commercieel geëxploiteerde jachten;
 - speciaal ontworpen schepen die worden ingezet ten behoeve van de exploratie en of exploitatie van olie- en gasvelden;
 - speciaal ontworpen schepen die worden ingezet ten behoeve van de bouw en of onderhoud van windmolens op zee;
 - passagiersschepen.
2. Werkgever:
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die werknemers in dienst heeft die dienstdoen op een zeeschip in de Handelsvaart. Onder het begrip “Werkgever” wordt derhalve tevens begrepen iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich bedrijfsmatig bezighoudt met het tegen vergoeding (direct of indirect) ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een derde voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze derde gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid aan boord van een zeeschip in de Handelsvaart.
3. Werknemer:
Iedere zeevarende die krachtens een dienstverband met een Werkgever werkzaam is op een zeeschip in de Handelsvaart.
4. Inlener:
Iedere derde als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

Overige definities staan vermeld in artikel 1.

ARTIKEL II WERKINGSSFEER

Deze overeenkomst is van toepassing op de zeearbeidsovereenkomsten tussen Werkgevers en Werknemers in de Handelsvaart.

ARTIKEL III LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

1. Voor Werknemers, niet behorende tot categorieën werknemers ten aanzien van wie loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn zoals weergegeven in lid 2, gelden de loon- en arbeidsvoorwaarden gelijk omschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst en in de stukken die onlosmakelijk deel uitmaken van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft het karakter van een minimumregeling.
2. Voor Werknemers woonachtig in de Filipijnen, Indonesië, Oekraïne en andere landen waarmee Nederland een overeenkomst voor de erkenning van een vaarbevoegdheidsbewijs of een bekwaamheidsbewijs is aangegaan als bedoeld in voorschrift I/10 van het IMO STCW-verdrag gelden de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals overeengekomen tussen de in het woonland gevestigde, bonafide vakorganisatie en Nautilus (of ingeval van ontstentenis van een dergelijke bonafide vakorganisatie, alleen Nautilus) enerzijds en VWH of de individuele werkgever anderzijds. De loon- en arbeidsvoorwaarden moeten ten minste voldoen aan de internationale conventies, aanbevelingen en afspraken. De landen genoemd in de vorige zin staan vermeld op een door het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat gepubliceerde en actueel gehouden lijst: [Overview of STCW Parties with which the Netherlands has an undertaking in accordance with STCW Code Chapter I, Reg. 10 - Netherlands Regulatory Framework \(NeRF\) – Maritime](#)

ARTIKEL IV VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Werkgevers zijn gehouden met Werknemers als bedoeld in artikel III lid 1 arbeidsovereenkomsten aan te gaan met daarin de in artikel III lid 1 bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden.
2. Werkgevers zijn gehouden de loon- en arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel III lid 2 na te leven jegens de Werknemers als bedoeld in genoemd artikellid.
3. Werkgevers zijn gehouden de tussen hen en de in artikel III, lid 2 bedoelde Werknemers geldende c.q. getroffen collectieve regelingen terstond ter kennis te brengen aan een door Partijen te benoemen paritair orgaan. Bij bestaande formeel vastgelegde regelingen kan worden volstaan met het melden daarvan; bedrijfseigen regelingen dienen te worden overgelegd. Bij een en ander wordt tevens aangegeven welke juridische status bedoelde regeling(en) heeft (hebben) en wordt daarnaast opgave gedaan van het aantal en de functies van de Werknemers. Van elke wijziging in de regeling(en) en of samenstelling van de desbetreffende groep(en) Werknemers dienen Werkgevers terstond het paritair orgaan schriftelijk op de hoogte te stellen.

ARTIKEL V VERPLICHTINGEN VAN DE INLENER

De Inlener is verplicht schriftelijk met een Werkgever overeen te komen dat deze Werkgever, die arbeidskrachten ter beschikking stelt op de voet van artikel I lid 2, tweede zin, arbeidsvoorwaarden hanteert die in overeenstemming zijn met het bepaalde in artikel III van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Ingeval de Inlener te dien aanzien in gebreke blijft, is de Inlener aansprakelijk voor de schade die de betrokken zeevarende daardoor lijdt. Voornoemde aansprakelijkheid laat onverlet het recht van de Inlener om deze schade vervolgens weer op de Werkgever te verhalen.

ARTIKEL VI VERPLICHTINGEN PARTIJEN

1. Partijen verbinden zich jegens elkaar dat zij met alle hen ten dienste staande middelen zullen bevorderen dat de in artikel III bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden worden nageleefd.
2. Partijen verbinden zich jegens elkaar dat zij zich gedurende de looptijd van deze overeenkomst, in het kader van loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen onthouden van het stellen van eisen en/of het voeren van actie (bijvoorbeeld staking en uitsluiting) waaruit storing in de bedrijven zou kunnen ontstaan, voor zover gericht op het aanbrengen van wijzigingen in deze overeenkomst.

ARTIKEL VII WERKGELEGENHEID

Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zullen Werkgevers alle vacatures kenbaar maken aan het UWV.

ARTIKEL VIII GESCHILLENREGELING

Ingeval van een vooralsnog niet in onderling overleg op te lossen verschil van mening omtrent de uitlegging van enige bepaling van deze overeenkomst en/of de daaraan gehechte of later aan te hechten reglementen en stukken tussen Partijen dan wel tussen een lid van VWH en Nautilus, wordt zulks door de meest gereede partij aan de andere partij schriftelijk gemeld. In beide gevallen zijn Partijen gehouden binnen twee maanden na de schriftelijke melding te trachten overeenstemming te bereiken. Ingeval binnen deze termijn van twee maanden na schriftelijke melding geen overeenstemming wordt bereikt, zal tussen Partijen respectievelijk tussen het betrokken lid van VWH en Nautilus worden geacht een geschil aanwezig te zijn indien één der Partijen respectievelijk het betrokken lid van de VWH zulks schriftelijk meedeelt aan de wederpartij.

ARTIKEL IX

Alle geschillen, welke naar aanleiding van of in verband met deze overeenkomst of daarbij behorende overeenkomsten of reglementen tussen Partijen dan wel tussen een lid van VWH en Nautilus mochten ontstaan, zullen worden berecht door de gewone rechter tenzij arbitrage wordt overeengekomen. Ook ingeval arbitrage wordt overeengekomen, laat dit de bevoegdheid van Partijen respectievelijk van het betrokken lid van VWH en Nautilus onverlet om zich in spoedeisende gevallen te wenden tot de voorzieningenrechter, rechtsprekende in kort geding.

ARTIKEL X LOOPTIJD

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari 2025 en eindigt - mits opgezegd - derhalve op 31 december 2025.

ARTIKEL XI OPZEGGING EN NAWERKING

Opzegging van deze overeenkomst dient plaats te hebben vóór of op 30 november 2025 bij gebreke waarvan de overeenkomst geacht wordt voor één jaar te zijn verlengd.

Bij opzegging van deze CAO blijven op de dan lopende individuele arbeidsovereenkomsten de bepalingen van deze CAO van toepassing, totdat het dienstverband is beëindigd.

Rotterdam, 13 januari 2025

Vereniging Werkgevers
in de Handelsvaart

Nautilus International

REGLEMENT

A. Definities

Artikel 1

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. Zeevarenden of werknemers: kapiteins, de in lid 2 bedoelde scheepsofficieren en de in lid 3 bedoelde scheepsgezellen.
2. Scheepsofficieren, hierna te noemen officieren: stuurlieden en werktuigkundigen.
3. Scheepsgezellen, hierna te noemen gezellen: alle Zeevarenden beneden de rang van officier.
4. Zondagen: zondagen en de feestdagen, Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, de Kerstdagen en de Nationale Bevrijdingsdag 5 mei voor zover door de rijksoverheid of het georganiseerde bedrijfsleven wordt geadviseerd in Nederland vrijaf te geven.
5. Maandgage: de in artikel 3 bedoelde gage, vermeerderd met de eventuele verhoging wegens het dienstdoen op tankschepen.
6. Daggage: $1/365 \times 12 \times$ de maandgage.
7. Uurverdiens: $1/204 \times$ de maandgage.
8. Etmaal: een periode van middernacht tot de volgende middernacht.
9. Havenwacht: het op aanwijzing in de haven of op de rede - boven de normale arbeidsduur en boven het eventueel verrichten van overwerk - aan boord ter beschikking zijn, waarbij geen werkzaamheden behoeven te worden verricht, anders dan tot het controleren en het zo nodig treffen van voorzieningen voor de veiligheid van opvarenden, schip en/of lading.
10. VWH: de werkgeversorganisatie Vereniging Werkgevers in de Handelsvaart, die partij is bij deze CAO.
11. Nautilus: de werknemersorganisatie Nautilus International, die partij is bij deze CAO.
12. CAO: de Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Handelsvaart zoals overeengekomen tussen VWH en Nautilus.

B. Loonvoorwaarden

Artikel 2

INDELING IN LOONGROEPEN

De functies van de zeevarenden zijn als volgt in loongroepen ingedeeld:

Loongroep	Functie
I	vakantiewerker
II	aankomend matroos, aankomend matroos zonder diploma, 1) matroos/motordrijver
III	voorman matroos; matroos-pompman; gediplomeerd matroos; kok; motorman; aankomend matroos met diploma 2) en meer dan één jaar diensttijd 1); gezel MK met diploma 2) en meer dan één jaar diensttijd; scheepstechnicus 3)
A	2e stm 0 - 4000 GT; scheepstechnicus 3)
	3e stm 0 - 9000 GT
B	4e wtk > 9000 GT
	3e stm > 9000 GT
	2e stm 4000 - 6000 GT
C	3e wtk 0 - 9000 GT
	2e wtk 0 - 2000 GT
	2e stm 6000 - 9000 GT
D	3e wtk > 9000 GT
	2e stm > 9000 GT
	1e stm 0 - 1000 GT
E	2e wtk 2000 - 4000 GT
F	1e stm 1000 - 2000 GT
G	2e wtk 4000 - 6000 GT
H	1e stm 2000 - 4000 GT
I	1e stm 4000 - 6000 GT
J	1e wtk 0 - 2000 GT
K	2e wtk 6000 - 9000 GT
	1e wtk 2000 - 4000 GT
	kapitein 0 - 2000 GT
L	1e wtk 4000 - 6000 GT
	2e wtk 9000 - 18000 GT
	1e stm 6000 - 9000 GT
	kapitein 2000 - 4000 GT
M	2e wtk >18000 GT
	1e stm 9000 - 18000 GT
	kapitein 4000 - 6000 GT
N	1e wtk 6000 - 9000 GT
	1e stm >18000 GT
O	1e wtk 9000 - 18000 GT
	kapitein 6000 - 9000 GT
P	1e wtk >18000 GT
	kapitein 9000 - 18000 GT
Q	kapitein >18000 GT

De zeevarenden dienstdoende in een geïntegreerde dan wel een dubbele functie worden ingeschaald in de hoogste functieschaal van de in hun discipline verenigde gekende (conventionele) functie.

Ter toelichting op de voorgaande loongroeptabel:

1. Na uiterlijk drie dienstjaren dient de aankomend matroos tot matroos te worden bevorderd.
2. Onder gediplomeerd aankomend matroos of gezet MK wordt verstaan: de aankomend matroos in het bezit van een diploma LZS; dan wel hoger zeevaart gerichte diploma's; de gezet MK in het bezit van het diploma VMBO afdeling metaal, dan wel hogere zeevaart gerichte diploma's.
3. De aanvangsgage van de scheepstechnicus is gelijk aan loongroep III + 4 anciënniteiten. Voor elk volgend dienstjaar bestaat aanspraak op een anciënniteitsverhoging. Na het bereiken van de 10e anciënniteit in loongroep III volgt indeling in loongroep A. De opbouw in loongroep A is gemaximeerd op 6 anciënniteiten.
4. Het werkingsgebied van de CAO is per 1 april 2014 uitgebreid met schepen groter dan 9000 GT. De bestaande afspraken per 1 april 2014 over gages en overige emolumenten met betrekking tot zeevarenden die dienstdoen op schepen groter dan 9000 GT tussen Nautilus en individuele leden van de VWH blijven in stand. Ook de bestaande afspraken tussen werkgevers en individuele zeevarenden blijven in stand.
5. Per 1 april 2014 is de kapitein opgenomen in de CAO. Hierdoor vallen de kapiteins onder alle loon- en arbeidsvoorwaarden, die in deze CAO zijn vastgelegd. De per 1 april 2014 bestaande afspraken over gages en overige emolumenten tussen individuele kapiteins en individuele leden van de VWH blijven in stand.

Artikel 3

GAGES

1. De gage van de in een loongroep ingedeelde zeevarende wordt vastgesteld aan de hand van de hierna volgende gagetabellen, rekening houdende met het bepaalde in de artikelen 4 en 6.
De gageverhoging van 5% per 1 januari 2025 is verwerkt in onderstaande tabel.

GAGETABEL GELDENDE VOOR DE HANDELSVAART 1-1-2025 in Euro's
Wage table Merchant Navy as of 1 January 2025 in Euros

5,00%																						
Verhoging/ Increase		I	ANC	II	III	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
18 jr/yrs	1228	0				2737	2870	3052	3124	3200	3274	3359	3438	3604	3728	3906	4096	4303	4541	4768	5005	5254
19 jr/yrs	1475	1		2521		2840	2979	3167	3241	3325	3401	3487	3567	3743	3869	4061	4257	4469	4718	4953	5201	5459
20 jr/yrs	1965	2	2514	2604		2947	3091	3287	3365	3450	3527	3619	3702	3884	4015	4213	4421	4641	4893	5140	5398	5666
21 jr/yrs	2456	3	2596	2689		3054	3200	3403	3483	3573	3655	3749	3835	4022	4165	4368	4580	4809	5075	5330	5595	5874
en ouder/ and older		4	2676	2772		3156	3315	3523	3608	3698	3783	3878	3968	4166	4307	4519	4737	4973	5250	5515	5788	6078
		5	2758	2857		3262	3423	3636	3728	3820	3909	4007	4100	4304	4453	4674	4896	5143	5429	5699	5986	6285
		6	2838	2945		3372	3534	3758	3847	3945	4037	4136	4238	4442	4598	4822	5061	5315	5609	5887	6180	6491
		7	2920	3029		3473	3641	3877	3968	4074	4167	4265	4371	4585	4741	4976	5223	5485	5786	6077	6382	6699
		8	2998	3112		3582	3755	3997	4089	4192	4297	4400	4501	4722	4886	5128	5380	5652	5962	6260	6574	6902
		9	3082	3197		3688	3866	4115	4211	4318	4421	4532	4636	4865	5035	5282	5540	5817	6140	6446	6770	7109
		10	3161	3280		3796	3977	4234	4330	4440	4547	4663	4769	5004	5177	5435	5700	5988	6317	6634	6967	7313
	Tanker- verhoging/ Tanker bonus	126		202	209	237	249	265	272	279	288	293	298	316	328	345	360	378	397	419	442	464

De aanvangsgage van de scheepstechnicus is gelijk aan de gage van Loongroep III plus 4 ancienniteiten. De maximumgage is gesteld op Loongroep A plus 6 ancienniteiten.

The starting wage for a ship's technician is equal to the wage in wage group III plus 4 years of seniority. The maximum wage is determined as wage group A plus 6 years of seniority.

Loongroep I is berekend op basis van wettelijk minimum jeugduurloon; zonder formule zoals voor de loongroepen II t/m Q.

MINIMUM MAANDGAGE KOOPVAARDIJ

- Het minimum maandgage koopvaardij is gelijk aan het wettelijk minimum (jeugd)loon.

WERKERVERINGSPLAATSEN

- In afwijking van het bepaalde in artikel 2 lid 1 geldt voor zeevarenden met minder dan 1 jaar koopvaardij-ervaring en (nog) niet in het bezit van een zeevaarddiploma de minimum maandgage koopvaardij voor maximaal 1 jaar, mits het dienstverband is aangegaan met de bedoeling dat betrokkene doorstroomt naar een opleidingsproject in de koopvaardij. De zeevarende die na een jaar niet doorstroomt naar een opleidingsproject in de koopvaardij, zal worden beloond overeenkomstig de gageschaal van de functie die de zeevarende vervult.

BEREKENING VAN DE GAGE

- Bij de uitbetaling wordt het gage berekend door het product te bepalen van het aantal dagen waarover gage verschuldigd is en de daggage.

PENSIOENPREMIE

5. De helft van de pensioenpremie is ten laste van de zeevarende.

WGA-HIAAT REGELING

6. De premie in het kader van de WGA-hiaat regeling (zie artikel 46 en Bijlage IV), die ten laste van de zeevarende komt, kan op de gage van de zeevarende ingehouden worden. De WGA-hiaatregeling wordt uitgevoerd door de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij.

WGA-PREMIE

7. Het werknemersdeel van de premie voor de WGA-eigenrisicodragersverzekering is ten laste van de zeevarende, zie bijlage V.

Artikel 4

DIENSTTIJDVERHOGINGEN

1. Aan de zeevarende wordt bij indiensttreding, in de voor de zeevarende geldende gagetabel, dienst-tijdverhogingen toegekend op basis van het aantal jaren dat in dezelfde rang/functie in de handelsvaart is dienst gedaan.
2. Voor de gezel met diensttijd als matroos binnenvaart wordt de helft van de als zodanig verkregen diensttijd meegeteld voor het aantal diensttijdverhogingen. Dit met een maximum van 5 jaren.
3. Voor Nederlandse gezellen wordt ter bepaling van het aantal diensttijdverhogingen, de diensttijd op buitenlandse schepen behaald gelijkgesteld aan die, welke is behaald op Nederlandse schepen.
4. Na indiensttreding wordt vervolgens na ieder jaar diensttijd in dezelfde rang/functie aan de zeevarende een volgende diensttijdverhoging toegekend.
5. Bij onderbreking van de dienst met toestemming van de werkgever worden de diensttijden bij dezelfde werkgever voor en onmiddellijk na onderbreking geacht aaneen te sluiten.
6. Eveneens worden de diensttijden bij dezelfde werkgever geacht aaneen te sluiten, indien een zeevarende wederom een dienstverband aangaat binnen 12 maanden nadat zijn voorgaand dienstverband met die werkgever is geëindigd anders dan wegens wangedrag of anders dan op eigen verzoek.

Artikel 5

GAGE DIENSTDOEN GROTER SCHIP

1. Indien een zeevarende in dienst van dezelfde werkgever in één of meer perioden tezamen meer dan 12 maanden heeft dienst gedaan op een schip waar voor dezelfde functie een hogere gage geldt dan behoudt de zeevarende deze hogere gage ook als de zeevarende wordt teruggeplaatst op een schip waarvoor een lagere gage geldt.
2. Een zeevarende die in de situatie omschreven in lid 1 dienst doet op een schip groter dan 9000 GT heeft alleen voor de periode dat de zeevarende op dat schip dienst doet recht op de bijbehorende gage en overige vergoedingen. Mocht de zeevarende vervolgens dienst doen op schepen kleiner dan 9000 GT dan zal de zeevarende worden ingeschaald in de loonschaal van 6000 – 9000 GT. Indeling geschiedt overeenkomstig het bepaalde in artikel 6.

Artikel 6

GAGE NA PROMOTIE

1. Wanneer een zeevarende ingevolge promotie in een hogere loongroep wordt ingedeeld, vervallen de tot dan toe verworven diensttijdverhogingen. In de nieuwe loongroep begint de zeevarende met de aanvangsgage.

Indien deze gage lager is dan de gage voor promotie, dan worden zoveel diensttijdverhogingen toegekend totdat de gage hoger is dan die de zeevarende genoot voor promotie. Vervolgens wordt na ieder jaar diensttijd de volgende dienstverhoging toegekend.

Artikel 7

DIENSTDOEN IN EEN HOGERE RANG/FUNCTIE

1. Onder het dienstdoen in een hogere rang/functie wordt verstaan het op aanwijzing van de werkgever vervullen van een functie aan boord in een andere rang/functie dan die waarin de zeevarende is aangesteld.
2. Het dienstdoen in een hogere rang/functie geldt niet als onderbreking van de dienst in de aangestelde rang.
3. Voor de periode dat de zeevarende in een hogere rang/functie dan de aangestelde rang/-functie dienstdoet, vindt indeling plaats in de bij die hogere rang/functie behorende loongroep. Indeling geschiedt overeenkomstig het bepaalde in artikel 6.
4. Indien een zeevarende 5 maanden of langer in een hogere rang/functie heeft dienst gedaan, dan vindt aanstelling in de hogere rang/functie plaats.

5. Duurt het dienstdoen in de hogere rang/functie korter dan 5 maanden dan behoudt de zeevarende de op grond van lid 3 toegekende hogere gage tijdens het verlof verdiend gedurende het dienstdoen in die hogere rang/functie en tijdens perioden van arbeidsongeschiktheid in aansluiting op de beide hiervoor bedoelde perioden; e.e.a. in overeenstemming met de dagloonregels van het UWV.

Artikel 8

VERHOGING WEGENS HET DIENSTDOEN OP TANKSCHEPEN

De gages van de zeevarenden zullen tijdens de dienst aan boord van een tankschip, alsmede tijdens het verlof opgebouwd tijdens de dienst aan boord van een tankschip worden verhoogd met de bedragen, zoals vermeld onderaan de gagetabel in artikel 3.

Artikel 9

VOEDING

De rederij zorgt dat aan de zeevarenden voldoende kwalitatief goede, gezonde en gevarieerde voeding wordt verstrekt. De rederij zal hiervoor voldoende budget beschikbaar stellen, rekeninghoudend met het kostenniveau in het vaargebied.

Artikel 10

STAGIAIRES

1. Indien een officier als mentor is aangewezen en de officier de toegewezen stagenemer zo goed mogelijk heeft begeleid, zal de werkgever de officier een premie toekennen als compensatie voor de aan deze begeleiding bestede tijd. De hoogte van de premie bedraagt € 40,-- per maand. Gedeelten van een maand pro rata.
2. Stagiaires kunnen met problemen rond hun stage(begeleiding), naast de reguliere bestaande kanalen, ook terecht bij het door de sociale partners ingestelde contactpunt: stagedesk@nautilusint.org.

C. Arbeidsvoorwaarden

Artikel 11

DE AANSTELLING

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan voor onbepaalde tijd onder vermelding van de datum waarop het dienstverband begint, alsmede van de functie en de

rang, zoals omschreven in artikel 2 lid 1, waarin de zeevarende zal dienstdoen. Eén exemplaar wordt aan de zeevarende overhandigd.

2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kunnen één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan, zoals bepaald in lid 4 van dit artikel.
3. Eén maand voor de einddatum van elke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient de werkgever aan de zeevarende schriftelijk te bevestigen, dat:
 1. de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na afloop van die bepaalde tijd wordt verlengd met de nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of
 2. de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt beëindigd in de eerste haven welke het schip aandoet na afloop van die bepaalde tijd.
4.
 1. Een zeevarende kan meerdere malen op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst worden genomen, met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek.
 2. Het tijdens de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgebouwde verlof dient binnen dienstverband te worden opgenomen of tenminste binnen de dienstverbanden die tot de keten als bedoeld in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek worden gerekend.
 3. Op zeevarenden in dienst van uitzendwerkgevers zoals bedoeld in de tweede volzin van artikel I tweede lid van deze CAO is in afwijking van artikel 668a van het Burgerlijk Wetboek het zogenaamde fasensysteem van toepassing zoals opgenomen in bijlage VII van deze CAO.
5. Indien, in afwijking van het bepaalde in lid 1, de aard van de bedrijfsvoering of de uitoefening van bijzondere vaarten afwijkende functiebenamingen noodzakelijk maken zullen de partijen bij deze CAO, nadat de werkgever omtrent de afwijkende functies de benodigde informatie heeft verschaft, tot loongroepsindeling overgaan.
6. In geval de zeevarende nevenwerkzaamheden wenst te verrichten, zal de zeevarende vooraf hiervoor toestemming vragen aan de werkgever. De werkgever zal de gevraagde toestemming in beginsel verlenen, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond op grond waarvan de werkgever de toestemming niet verleent. De werkgever kan voorwaarden verbinden aan de toestemming. Voorbeelden van rechtvaardigingsgronden zijn bijvoorbeeld maar niet uitsluitend, gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het overtreden van een wettelijk voorschrift of het vermijden van (de schijn van) belangenconflicten.

Artikel 12

ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE OVERWERK

1. Eenieder aan wie de kapitein overwerk opdraagt dient dit te verrichten.
2. Tot betaling van overwerk kan geen aanleiding geven:
 - a. de werkzaamheden die ter voorkoming van onmiddellijk gevaar voor opvarenden, schip en/of lading - naar het oordeel van de kapitein - niet kunnen worden uitgesteld tot de volgende werkdag;

- b. het in de haven aan boord zijn voor het doen van de havenwacht;
- c. de begeleiding van stagiaires.

Artikel 13

VASTE VERGOEDING VOOR OVERWERK + TOESLAGEN TIJDENS ACTIEVE DIENST AAN BOORD

1. Werkgevers kunnen met Nautilus een interne bedrijfsregeling voor een vaste vergoeding tijdens actieve dienst aan boord overeenkomen. Deze regeling bevat een vaste vergoeding voor overwerk en toeslagen waarop volgens bijlage VI bij deze CAO recht op bestaat. De werkgever die hiervan gebruik wenst te maken, vraagt dit aan bij de VWH. Bij de aanvraag moet een onderbouwd voorstel worden gevoegd. De VWH zal na ontvangst van de aanvraag in overleg treden met Nautilus. Naar aanleiding van het overleg tussen VWH, de betreffende werkgever en Nautilus zal de regeling voor de vaste vergoeding worden vastgesteld tussen de werkgever en Nautilus. De betrokken leden van Nautilus moeten vóór invoering van de regeling worden geraadpleegd en hiermee instemmen.
2. De werkgever die een interne bedrijfsregeling voor een vaste vergoeding tijdens actieve dienst toepast zonder dat deze vooraf met Nautilus was overeengekomen, meldt deze bij Nautilus en de VWH, waarna het eerste lid van dit artikel in werking treedt.
3. Indien een werkgever geen interne bedrijfsregeling voor een vaste vergoeding tijdens actieve dienst aan boord is overeengekomen volgens de procedure als beschreven in het eerste lid van dit artikel, dan gelden voor deze werkgever en de bij haar in dienst zijnde zeevarenden de overwerk- en toeslagenregelingen zoals beschreven in bijlage VI.

Artikel 14

NORMALE ARBEID

1. Onder normale arbeid wordt verstaan: de te verrichten werkzaamheden, hetzij voor de dienst in de machinekamer, hetzij voor de dekdienst, waarvoor de zeevarende in dienst werd genomen.
2. Onder normale arbeid wordt eveneens verstaan - ook indien deze niet in overeenstemming is met de functie, waarvoor de zeevarende werd aangenomen - al hetgeen is opgesomd in artikel 12 lid 2.

Artikel 15

BIJZONDERE ARBEID EN EXTRA TOESLAG

1. Voor de in het volgende lid genoemde werkzaamheden wordt, onverminderd de eventuele beloning wegens overwerk of toeslag genoemd in artikel 13 en/of Bijlage VI, voor ieder

uur een extra toeslag betaald van 70% van de uurverdiensle.

2. Deze werkzaamheden zijn:
 - a. andere werkzaamheden dan die krachtens het bepaalde in artikel 14 als normaal zijn te beschouwen;
 - b. het trimmen van lading wanneer het gedurende het laden geschiedt;
 - c. het laden en/of lossen der lading door de bemanning, waaronder in dit geval tevens wordt begrepen het drijven der winches.

3. a. Ladingbehandeling (1) in een haven, op een terminal of aan boord van een schip, mag uitsluitend worden uitgevoerd door zeevarenden wanneer er niet voldoende gekwalificeerde havenarbeiders beschikbaar zijn, onder de volgende voorwaarden:
 - de betrokken ITF-havenwerkersvakbond of andere betrokken ITF-vakbond heeft hiervoor vooraf toestemming voor verleend;
 - de zeevarende voert deze werkzaamheden vrijwillig uit;
 - de zeevarende is hiervoor gekwalificeerd;
 - indien het loon van een volwassen havenarbeider volgens het plaatselijk tarief méér bedraagt dan hetgeen waarop de betrokken zeevarende krachtens dit reglement aanspraak heeft, wordt hem bovendien dit meerdere voor deze werkzaamheden toegekend;
- b. Onder ladingbehandeling wordt onder andere verstaan: laden, lossen, vastzetten, losmaken, controleren en ontvangen;
- c. Wanneer het schip zich in een haven bevindt waar een officieel geschil met een ITF-havenwerkersvakbond plaatsvindt, wordt geen ladingbehandeling uitgevoerd die van invloed kan zijn op de oplossing van het geschil. De scheepsbeheerder neemt geen strafmaatregelen tegen een zeevarende die het geschil van deze havenarbeiders respecteert, noch zal hij hem of haar op enigerlei wijze arbeidsrechtelijk nadelig behandelen. Een dergelijke wettige handeling van de zeevarende mag niet worden beschouwd als een schending van de arbeidsovereenkomst van de zeevarende, mits deze handeling wettig is in het land waar deze plaatsvindt.

4. a. Onderdeel a van lid 3 is niet van toepassing voor schepen met speciale gas (bijvoorbeeld CO₂-LNG/LPG) koppelings- en ontkoppelingssystemen, etcetera, die deze speciale gassen laden, transporteren en lossen;
- b. Onderdeel a van lid 3 is voor schepen (zoals heavy lift schepen en schepen met speciale hijskraansystemen) die zware lading en/of projectlading laden, transporteren en lossen niet van toepassing. Wanneer er voor zware lading gekwalificeerde havenarbeiders beschikbaar zijn, die hiervoor zijn opgeleid en ervaring hebben met de stabiliteit van deze schepen -in het bijzonder de metacentrische hoogte- en/of de laad- en lossystemen, zet de scheepsbeheerder deze gespecialiseerde havenwerkers in.

(1) De Rechtbank Rotterdam heeft in haar vonnis van 6 juli 2022, vindplaats ECLI:RBROT:2022:5474, beslist dat de clause over de ladingbehandeling moet worden nageleefd, behalve als COVID19-maatregelen van IMO, EU of nationale overheid daaraan in de weg staan.

D. Arbeidstijdenregeling

I. DIENST IN DE HAVEN OF OP DE REDE (HAVENDIENST)

Artikel 16

NORMALE ARBEIDSDUUR PER ETMAAL EN TOESLAGEN

1. Tijdens de havendienst is de normale arbeidsduur per etmaal:
 - a. op **werkdagen 8 uren**, als regel liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur;
 - b. op **zaterdagen** en op **zondagen: 0 uren**.
 - c. In afwijking van het voorgaande is de normale arbeidsduur voor zeevarenden belast met de verzorging van de voeding en/of de bediening:
 - d. op **werkdagen: 8 uren**, als regel liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur;
 - e. op **zaterdagen** en **zondagen: 4 uren**, als regel liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur.
2. De normale arbeidsduur vangt aan:
 - a. op het tijdstip waarop voor het eerst in het etmaal werk wordt gevorderd; hij eindigt zodra 8 uren werk zijn verricht;
 - b. voor zeevarenden belast met de verzorging van de voeding en/of bediening geldt voorts dat op zaterdagen en zondagen doorgebracht in buitenlandse havens, de normale arbeidsduur aanvangt op het tijdstip waarop voor het eerst in het etmaal werk wordt gevorderd; hij eindigt op deze dagen zodra 4 uren werk zijn verricht.

Artikel 17

VERBINDING MET DE WAL

1. Wanneer een schip langer dan 24 uren in de haven of op de rede ten anker ligt, zal de kapitein voor kosteloze verbinding met de wal zorgdragen, tenzij bijzondere omstandigheden zulks beletten.
2. De kapitein bepaalt op welke tijdstippen afvaarten van boord en van de wal zullen plaatsvinden.
3. Indien de verbinding met de wal niet door het schip zelf wordt onderhouden en het tot vervoer aangegeven middel zijn dienst niet verricht, zodat een boot van het schip gebezigd moet worden, zullen de daarbij betrokken bemanningsleden aan de door hen verrichte diensten geen aanspraak op overwerkvergoeding kunnen ontlenen.
4. Indien de verbinding met de wal door het schip zelf wordt onderhouden, zullen de daarbij betrokken bemanningsleden bij overschrijding van de normale arbeidsduur, aanspraak op vergoeding voor overwerk kunnen doen gelden.

Artikel 18

HAVENWACHTEN

1. Indien in Nederlandse havens havenwacht wordt gelopen dan geeft 24 uren havenwacht op maandag tot en met vrijdag recht op een werkdag vrijaf; op zaterdag recht op anderhalve werkdag vrijaf en op zondag recht op twee werkdagen vrijaf.
2. Havenwachten worden op toerbeurt gelopen en wel hoogstens 1 x per 3 wachten. Indien personeel, belast met de verzorging van de voeding en/of de bediening in het toerbeurtschema meeloopt, zijn de bepalingen van dit artikel ook op hen van toepassing.
3. Als leidraad voor het geven van gelegenheid tot recreatie aan de wal geldt, dat de dienst aan boord zodanig wordt geregeld, dat in havens waar zulks mogelijk is, iedere zeevarende tenminste tweemaal in drie etmalen - door de kapitein te bepalen - gelegenheid krijgt, voor of na het verrichten van zijn dagtaak, aan de wal te gaan. Eenieder is niettemin gehouden, alvorens aan de wal te gaan, daartoe toestemming te vragen aan de kapitein of aan degene die deze vervangt.
4. Wordt een gevraagde toestemming geweigerd, dan vermeldt de kapitein de redenen in het scheepsdagboek. Overwegende bezwaren tegen het verlenen van toestemming zijn: veiligheid van opvarenden, schip en/of lading, een op handen zijnde vertrek, e.d.

II. DIENST OP ZEE EN OP DAGEN VAN AANKOMST EN/OF VERTREK (ZEEDIENST)

Artikel 19

DAG VAN AANKOMST

1. Een schip wordt geacht te zijn aangekomen op het tijdstip dat het is afgemeerd dan wel ten anker is gegaan. Dit geldt niet indien het afmeren of het ten anker gaan is geschied in verband met gedurende bepaalde tijd - maximaal 6 uren - wachten, bijvoorbeeld op een loods, op toestemming tot verder varen van bevoegde autoriteiten of wegens technische storingen.
Een schip wordt niet geacht te zijn aangekomen, indien door weers- of navigatorische omstandigheden volgens goed zeemansgebruik verder varen niet verantwoord is en daardoor tijdelijk moet worden afgemeerd of ten anker gegaan.
2. Indien een schip in opdracht van de havenautoriteiten, bijvoorbeeld wegens de aard van de lading, tijdelijk ten anker moet gaan op de rede om te wachten op een ligplaats of op nadere orders en dit langer duurt dan 7 etmalen, dan wordt met ingang van het 8e etmaal de zeedienst weer van kracht.

DAG VAN VERTREK

1. Een schip wordt geacht te zijn vertrokken op het tijdstip dat het is ontmeerd dan wel anker op is gegaan. Het ontmeren of anker op gaan geldt niet als vertrek, indien dit geschiedt met het oogmerk in hetzelfde havengebied opnieuw te meren of ten anker te gaan (het zogenaamde verstomen of verhalen).
2. De havendienst gaat in om 00.00 uur van de dag volgend op de dag waarop het schip is aangekomen. De zeedienst gaat in om 00.00 uur van de dag waarop het schip vertrekt.

Artikel 20

NORMALE ARBEIDSDUUR EN TOESLAGEN

1. Tijdens zeedienst is de normale arbeidsduur per etmaal, zaterdagen en zondagen inbegrepen, **8 uren**.
2. De normale arbeidsduur vangt aan op het tijdstip waarop voor het eerst in het etmaal werk wordt gevorderd; de normale arbeidsduur eindigt zodra 8 uren werk zijn verricht.

Artikel 21

FLEXIBILITEIT EN INZET

1. Werkgevers kunnen met Nautilus naast het reguliere vaar-verlof schema een interne bedrijfsregeling voor een ander vaar-verlof schema, overeenkomen. De betrokken leden van Nautilus moeten vóór invoering van de bedrijfsregeling worden geraadpleegd en instemmen met de regeling.
In de bedrijfsregeling leggen partijen tenminste vast wat de gages en vergoedingen zijn voor dit schema en de opbouw, samenstelling en verrekening van het verlof, inclusief een afspraak over verlofopbouw tijdens ziekte.
2. De werkgever die een interne bedrijfsregeling voor een ander vaar-verlof schema toepast zonder dat deze vooraf met Nautilus is overeengekomen, meldt deze bij Nautilus en de VWH, waarna het eerste lid van dit artikel in werking treedt.
3. Als dit dringend gewenst of noodzakelijk is, zullen werkgevers verzoeken van individuele zeevarenden tot aanpassing van werkroosters benaderen vanuit een positieve grondhouding. Dit is met name in het belang van oudere zeevarenden die in het kader van duurzame inzetbaarheid een lichter rooster wenselijk achten. Echter, ook jongere zeevarenden kunnen het gesprek hierover willen aangaan en dan geldt dezelfde positieve grondhouding. Afspraken hierover zullen altijd maatwerk afspraken tussen werkgever en de zeevarende moeten zijn.

E. Verlof

Artikel 22

VERLOF TER COMPENSATIE VAN DE ZATERDAG EN DE ZONDAG

1. Voor elke zaterdag en voor elke zondag waarop de zeevarende in verband met zijn dienstbetrekking buiten Nederland verblijft, wordt de zeevarende per dag een werkdag compensatieverlof toegekend.
2. Voor elke zaterdag en voor elke zondag waarop de zeevarende in Nederland moet dienst doen, wordt de zeevarende per dag een werkdag compensatieverlof toegekend.
3. Indien een zeevarende op een zaterdag en/of zondag moet reizen tussen zijn woonplaats en het schip waarop de zeevarende dienst moet gaan doen, resp. waarop de zeevarende dienst heeft gedaan, wordt de zeevarende daarvoor een werkdag verlof toegekend. Dit verlof wordt niet toegekend indien:
 - a. reeds uit andere hoofde voor die dag(en) aanspraak op verlof bestaat;
 - b. het reizen een gevolg is van het wonen van de zeevarende buiten Nederland.
4. Indien een zeevarende op een zaterdag en/of zondag in de plaats van aanmonstering moet wachten wordt de zeevarende daarvoor een werkdag verlof toegekend. Dit verlof wordt niet toegekend indien:
 - a. reeds uit andere hoofde voor die dag(en) aanspraak op verlof bestaat;
 - b. deze dag thuis wordt doorgebracht.
5. Op schriftelijk verzoek van de zeevarende, dan wel met diens schriftelijke toestemming, kan compensatieverlof op voorhand worden verleend, hetwelk later kan worden verrekend met alsdan gekweekte tegoed aan compensatieverlof.

Artikel 23

PERIODIEK VERLOF

- 1a. De zeevarende heeft recht op periodiek verlof als volgt:

Bij een onafgebroken dienstverband bij dezelfde werkgever van	Aantal werkdagen per jaar op tankschepen	Aantal werkdagen per jaar op overige schepen
0 tot 5 jaren	34	32
5 tot 10 jaren	35	33
10 tot 15 jaren	36	34
15 tot 20 jaren	37	35
20 tot 25 jaren	38	36
25 en meer jaren	39	37

- 1b. Het aantal werkdagen periodiek verlof is voor een gedeelte van een jaar naar evenredigheid.
- 1c. Perioden van een maand of korter tussen twee opeenvolgende dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever zullen niet als onderbreking van de dienst worden beschouwd.

TIJD VOOR TIJDREGELING

2. Onder wederzijdse schriftelijke bevestiging kan op vrijwillige basis een deel van de gage worden aangewend om extra verlof te genieten. De kosten van deze extra verlofdagen worden op neutrale wijze berekend. Partijen bij deze CAO zullen een omrekeningsformule ontwikkelen.

VERLOF OUDERE WERKNEMERS

3. Met ingang van 1 januari 2011 is het artikel “VERLOF OUDERE WERKNEMERS” vervallen.

PENSIONERINGSVERLOF

4. Ter voorbereiding op de pensionering wordt voorafgaand aan het pensioen een extra verlof toegekend van vijf werkdagen, met de bedoeling dat betrokkene een daarvoor bestemde cursus gaat volgen.

GAGE TIJDENS VERLOF

5. Tijdens het verlof wordt aan de zeevarende met inachtneming van het bepaalde in artikel 8 betaald de maandgage waarop de zeevarende overeenkomstig zijn aanstelling, functie-indeling en diensttijd aanspraak heeft.

Heeft de zeevarende tijdelijk dienst gedaan op een groter schip dan wel in een hogere functie dan wordt het tijdens die periode opgebouwde verlof genoten of verrekend tegen de in die periode geldende hogere gage.

Artikel 24

VAKANTIETOESLAG

1. De zeevarende wordt over iedere maand dienstverband een vakantietoeslag toegekend, bedragende 8% van de op het moment van uitbetaling geldende maandgage (2) Deze berekening is materieel en formeel passend binnen het systeem van artikel 16 lid 1 en lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag (WML). Per betalingsperiode zal de zeevarende minimaal het bedrag ontvangen waar op grond van artikel 13a WML recht op bestaat. Voor gedeelten van een maand wordt een pro rata vakantietoeslag toegekend.

2 Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag (WML).

2. De vakantietoeslag waarop de zeevarende aanspraak heeft zal jaarlijks in twee gedeelten, met intervallen van 6 maanden, worden uitbetaald, met dien verstande dat uitbetaling uiterlijk 31 mei en 30 november van enig jaar plaatsvindt.
3. Voor zover de vakantietoeslag is begrepen in de uitkeringen krachtens de ZW en de WAO/WIA, bestaat geen aanspraak op deze toeslag jegens de werkgever over de dagen waarop genoemde uitkeringen worden toegekend.
4. Perioden van een maand of korter tussen opeenvolgende dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever zullen niet als onderbreking van de dienst worden beschouwd.

Artikel 25

CONTANTE VERREKENING VAN COMPENSATIEVERLOF

1. Het verlof dient met inachtneming van het bepaalde in artikel 26, in vrije tijd te worden genoten. Met wederzijds goedvinden - hetgeen schriftelijk moet worden bevestigd - kan compensatieverlof bij hoge uitzondering tussentijds in geld worden verrekend.
2. Over contant verrekend compensatieverlof dient periodiek verlof en vakantietoeslag te worden berekend.
3. Ter bepaling van het aantal dagen periodiek verlof en het bedrag aan vakantietoeslag, dient het aantal contant te verrekenen werkdagen compensatieverlof met behulp van de factor 7/5 in kalenderdagen te worden omgezet.

Artikel 26

ALGEMENE BEPALINGEN VOOR HET VERLENEN VAN PERIODIEK EN COMPENSATIEVERLOF

1. Het periodiek verlof en het compensatieverlof zullen uiterlijk na een periode van 4,5 maanden actieve dienst ononderbroken worden verleend.
De werkgever heeft echter het recht de zeevarende uit verlof terug te roepen als het restant aan verlof 18 werkdagen of minder bedraagt.
2. Indien het verlof niet na vijf maanden wordt verleend wordt de zeevarende voor elke overschrijding van één volle week 1 werkdag extra verlof toegekend.
3. Indien de zeevarende op eigen schriftelijk verzoek een reis maakt die langer is dan 4,5 maanden, wordt geen extra compensatieverlof als bedoeld in lid 2 toegekend.
4. Het verlof wordt in Nederland verleend. Op schriftelijk verzoek van de betrokken zeevarende kan de werkgever toestaan dat het verlof elders wordt genoten.
5. Wordt de zeevarende uit het buitenland met verlof gezonden dan wordt de tijd vereist voor de heen- en terugreis naar en van Nederland niet als verloftijd gerekend.

De werkgever vergoedt de zeevarende de reiskosten volgens de door de werkgever vast te stellen regeling.

6. De werkgever stelt, zoveel mogelijk rekening houdend met de verlangens van zeevarende, het tijdvak van het verlof zo tijdig vast, dat de zeevarende voorbereidingen kan treffen voor het besteden van zijn verlof. De werkgever zal het verlof niet onderbreken, behoudens omstandigheden van dringende aard. In geval van niet te vermijden onderbreking, of van verschuiving van de ingangsdatum van het periodiek verlof, zal de werkgever daaruit voortvloeiende aantoonbare schade vergoeden naar redelijkheid en billijkheid. De werkgever verstrekt de zeevarende een verlofoverzicht, waarin het tegoed aan periodiek- en compensatieverlof wordt vermeld.

Artikel 27

BIJZONDER VERLOF EN ZORGVERLOF

Als de zeevarende zicht bevindt in het land waar de zeevarende woont, heeft de zeevarende op verzoek, boven zijn eventuele aanspraken op periodiek- en/of compensatieverlof, in de hierna te noemen gevallen recht op vrijaf met behoud van gage over het daarbij vermelde aantal kalenderdagen:

- a. 4 dagen i.v.m. het overlijden van zijn/haar geregistreerde partner/echtgeno(o)t(e) of van één van zijn inwonende kinderen;
- b. 2 dagen i.v.m. het overlijden van één der ouders, schoonouders of niet inwonende kinderen;
- c. 2 dagen bij het eigen huwelijk;
- d. 1 dag i.v.m. het overlijden van een broer, zuster, zwager of schoonzuster;
- e. 5 dagen per jaar voor bestuurs- en kaderleden en 1 dag per jaar voor leden, niet zijnde bestuurs- of kaderlid, van één der contracterende werknemersorganisaties, indien de zeevarende zich in Nederland bevindt, voor het bijwonen van een door hun organisatie belegde vergadering of voor een onderhandelingsgesprek, indien de betreffende organisatie daarom verzoekt. Voor een onderhandelingsgesprek is het vrijaf met behoud van gage gemaximeerd tot 2 zeevarenden.
- f. De zeevarende heeft recht op maximaal 10 werkdagen per 12 maanden betaald zorgverlof. De werkgever betaalt tijdens het zorgverlof de verlofgage volledig door. Bij samenloop tussen zorgverlof en periodiek verlof komt het zorgverlof niet in mindering op het verloftegoed.

Artikel 27A

DOORBETALING AANVULLEND GEBOORTE- EN OUDERSCHAPSVERLOF

Wanneer een zeevarende gebruik maakt van het aanvullende geboorteverlof voor partners (5 weken, WIEG) en het doorbetaalde deel van het ouderschapsverlof (9 weken, WAZO) betaalt de werkgever de verlofgage door. De werkgever kan het recht op de wettelijke uitkering verhalen op het UVW.

Voor informatie over de wettelijke regelingen zie: [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlofsoorten) | [wettelijke verlofsoorten](https://rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlofsoorten).

Artikel 28

OPBOUW VERLOF TIJDENS ZIEKTE

Tijdens arbeidsongeschiktheid zal gedurende de gehele arbeidsongeschiktheidsperiode periodiek verlof worden opgebouwd in het geval de zeevarende zijn werkzaamheden hervat binnen 2 jaar van de arbeidsongeschiktheid. Indien de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid na een periode van 2 jaar wordt beëindigd, dan blijft de opbouw van periodiek verlof beperkt tot de wettelijke minimum vakantiedagen.

F. Opleiding en vaktechnische voorlichting

Artikel 29

SCHOLING

1. Scholingsactiviteiten zijn ondergebracht in de Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Zeescheepvaart (O&O fonds). Aan de Stichting ligt een aparte cao ten grondslag. De Stichting heeft blijkens haar statuten tot doel het bevorderen, ontwikkelen en subsidiëren van activiteiten gericht op:
 - a. de scholing en vorming van toekomstige werknemers
 - b. de opleiding en ontwikkeling van de werknemers
 - c. de scholing en de arbeidsinpassing van (langdurig) werklozen
 - d. de vaktechnische voorlichting in de bedrijfstak.
2. De werkgever is aan het O&O fonds jaarlijks een bedrag verschuldigd van 0,5% van het premieplichtig loon WW.
3. Jaarlijks publiceert het O&O fonds in diverse organen een overzicht van de cursussen waarvan de kosten bij deelname worden vergoed. Aanvragen voor deelname aan een gesubsidieerde cursus dienen al dan niet via de werkgever te worden gericht aan: O&O-fonds Zeescheepvaart, Postbus 9138, 1006 AC Amsterdam. Info: www.scheepvaartnet.nl

Artikel 30

HERHALINGS- OF BIJSCHOLINGSCURSUSSEN

1. Wanneer een zeevarende op verzoek of in opdracht van de werkgever een op het beroep gerichte fysieke en/of digitale herhalings- of bijscholingscursus dan wel een door de werkgever georganiseerde bedrijfs- of scholingscursus of -bijeenkomst volgt, wordt de tijd die hiermee is gemoeid aangemerkt als werktijd met aanspraak op verlofgage en niet in mindering gebracht op zijn tegoed aan verlof.
De kosten van dergelijke cursussen worden gedragen door de werkgever.
2. Indien tijdens verblijf in Nederland op zaterdag en/of zondag op verzoek of in opdracht van de werkgever een cursus of soortgelijke bijeenkomst wordt bijgewoond, wordt daarvoor per dag één werkdag verlof toegekend.

3. De werkgever geeft scholingsverlof onder betaling van verlofgage voor de helft van de tijd – met een maximum van 2 werkdagen per jaar – die is gemoeid met het volgen van cursussen die niet op verzoek of in opdracht van de werkgever worden gevolgd. Geen aanspraak op scholingsverlof bestaat in geval de cursus niet is vermeld in de taakstelling van het O&O Fonds en ook niet als de cursus geen relatie heeft met de functie en de sector waarin de zeevarende werkzaam is.
4. Voor opleidingen en trainingen die niet op grond van de wet of cao zijn voorgeschreven voor de noodzakelijke uitvoering van de huidige functie en of de functie in de eerstvolgende rang, kan worden overeengekomen dat de zeevarende de opleidingskosten pro-rata als bedoeld in lid 5 terugbetaalt aan de werkgever als de zeevarende binnen een periode van drie jaar na afronding van de opleiding/training op eigen initiatief uit dienst treedt. Op de kosten worden in mindering gebracht de vergoedingen die de werkgever van het O&O-fonds heeft ontvangen.
Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens (vroeg)pensionering is geen uitdiensttreding op initiatief van de zeevarende.
5. Als een studiekostenregeling wordt overeengekomen, moet voor de terugbetalingsregeling de volgende glijdende schaal in acht worden genomen bij een uitdiensttreding van de zeevarende:
 1. Tot het behalen van het diploma/certificaat moet de zeevarende maximaal 100% van de kosten terugbetalen.
 2. binnen een jaar na het behalen van het diploma/certificaat moet de zeevarende maximaal 75% van de kosten terugbetalen;
 3. binnen twee jaar na het behalen van het diploma/certificaat moet de zeevarende maximaal 50% van de kosten terugbetalen;
 4. binnen drie jaar na het behalen van het diploma/certificaat moet de zeevarende maximaal 25% van de kosten terugbetalen.

Er kan ten gunste van de zeevarende worden afgeweken van deze glijdende schaal, met dien verstande dat uit de schriftelijke studiekostenovereenkomst duidelijk moet blijken voor de zeevarende welke kosten op welk moment moeten worden terugbetaald. Een overeengekomen terugbetalingsplicht geldt niet in bijzondere gevallen waarin terugbetaling gelet op de redenen voor ontslagname in redelijkheid niet van de zeevarende kan worden gevraagd.

Artikel 31

WERKGELEGENHEID

Ter bevordering van de werkgelegenheid van Nederlandse zeevarenden zullen de werkgevers de Regeling Arbeidsvoorziening Zeescheepvaart (RAZ) 2020 naleven.

De leden van de VWH zeggen toe gedurende de looptijd van deze CAO geen gedwongen ontslagen te laten plaatsvinden anders dan door faillissement of disfunctioneren van de individuele zeevarende of door andere objectief vast te stellen externe factoren die een bedreiging vormen voor de Nederlandse zeescheepvaart. De VWH-leden spannen zich tot het uiterste in om de wegens faillissement ontslagen werknemers te absorberen, tenzij het om dusdanig grote aantallen werknemers gaat dat dat redelijkerwijs van de VWH-leden niet gevergd kan worden. In dat geval zullen de VWH en Nautilus met elkaar in overleg treden om

een zo goed mogelijke oplossing te vinden. Ook in het geval dat er grote aantallen werknemers gedwongen moeten worden ontslagen ingeval van “andere objectief vast te stellen externe factoren die een bedreiging vormen voor de Nederlandse zeescheepvaart”, zullen partijen met elkaar in overleg treden om een mogelijke oplossing te vinden.

G. Diverse bepalingen

Artikel 32

SCHEEPSKOK

1. Op schepen van 3000 GT of groter en op schepen kleiner dan 3000 GT waar de bemanning groter is dan 6 personen, wordt te allen tijde met een kok gevaren naast de wettelijk voorgeschreven bemanning. Bij het bepalen of de bemanning groter is dan 6 personen wordt de stagiair buiten beschouwing gelaten. Indien aan boord van schepen die niet tot de hierboven beschreven categorie behoren geen kok wordt gevaren, is een van de bemanningsleden verantwoordelijk voor de bereiding van de voeding. De werkgever zal ervoor zorgen dat dat bemanningslid voldoende tijd wordt toegedeeld om deze taak uit te kunnen voeren.

Indien daartoe binnen de begrenzingen van de regeling arbeids- en rusttijden de ruimte bestaat, kunnen ook andere scheepswerkzaamheden aan de kok worden opgedragen.

2. De werkgever zal er aan meewerken dat de zeevarende die bij de werkgever gedurende tenminste één aaneengesloten jaar als kok heeft dienstgedaan gedurende zijn verlof een erkende opleiding tot scheepskok kan volgen. Na respectievelijk één, twee en drie jaar diensttijd bij deze werkgever, na het behalen van het diploma als scheepskok, ontvangt betrokkene telkenmale een uitkering ineens van € 365,-; derhalve maximaal € 1095,-.

Artikel 33

VERSLAGEN BEOORDELINGS- EN FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

Alle verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken worden door zowel werkgever als de zeevarende ondertekend. Indien de betreffende zeevarende weigert te tekenen, wordt hiervan in het verslag melding gemaakt.

Artikel 33A

LOOPBAANGESPREKKEN

Jaarlijks en wanneer de zeevarende daar om vraagt en in ieder geval bij aanstaand ouderschap, vindt een gesprek plaats tussen de walorganisatie en de zeevarende, gericht op welzijn, duurzame inzetbaarheid en loopbaan.

Artikel 34

REGELING BIJ UITGASSEN

Indien ten gevolge van het uitgassen van het schip de kapitein order geeft dat de zeevarenden niet aan boord mogen blijven om te eten en/of te slapen, zorgt de rederij voor voeding en/of verblijf aan de wal.

Artikel 35

BEDDENGOED, LINNENGOED, EETGEREI EN WASSEN

Met betrekking tot de verstrekking van beddengoed, linnengoed en eetgerei, naast het kosteloos wassen van dienst- en werkkleding gelden de huisregels van de rederij.

Artikel 36

REIZEN NAAR EN VAN HET SCHIP

1. In principe regelt de werkgever de reis naar en van het schip. Indien om praktische redenen, de zeevarende zelf (delen) van de reis moet regelen en/of voorschieten, dan gebeurt vergoeding binnen Nederland op basis van openbaar vervoer, tweede klas. Buiten Nederland gebeurt dit op basis van daadwerkelijk gemaakte kosten. In het geval van zelf regelen van de reis en/of het voorschieten van de reiskosten, maken de werkgever en de zeevarende van te voren duidelijke afspraken. Bij de declaratie van de reiskosten bij de werkgever overlegt de zeevarende de vervoerbewijzen.
2. Werkgevers zullen in de afweging tussen economisch rationele keuzes en het voorkomen van ongemakken voor zeevarenden serieus rekening houden met de werkbaarheid voor en het welzijn van de zeevarenden.

Artikel 37

COMMUNICATIE

De rederij stelt aan de zeevarende in redelijkheid kosteloos email- en internetfaciliteiten ter beschikking, zodanig dat de zeevarende in ieder geval in staat is te communiceren met het thuisfront, inclusief de mogelijkheid voor videocommunicatie en internetgebruik voor recreatieve doeleinden.

Artikel 38

BIJDRAGE ZORGVERZEKERING

Tussen AZVZ Services BV en Zorg en Zekerheid zijn afspraken gemaakt over afkoop eigen risico en premiekorting in de aanvullende verzekering zorgverzekering. De werkgeversbijdrage hierin bedraagt respectievelijk 0,32% en 0,1% van het loon van alle werknemers waarover premies op grond van de sociale verzekeringen worden berekend, zonder daarop een franchise in mindering te brengen. Deze bijdrage wordt door AZVZ Services BV aan de werkgever in rekening gebracht.

Over de bijdrage van de zorgverzekering van AZVZ spreken partijen af dat partijen een werkgroep instellen die vóór 1 juli 2025 komt tot een gezamenlijke positiebepaling komt over de toekomstbestendigheid van de AZVZ hetgeen werking zal krijgen in cao's van 2026.

Artikel 39

MOLESTREGELING

De werkgever zal zich bij de "Vereniging Zeerisico 1967" verzekeren tegen het risico van ongevallen als bedoeld in het "Reglement voor de Molestregeling 1967". De premie voor deze verzekering komt geheel ten laste van de werkgever.*

** Op dit ogenblik is het molestrisico niet verzekeraar. Er is over het molestrisico overleg met de overheid. Dit artikel is tot nader order buiten werking gesteld.*

Artikel 40

OORLOGSTOESLAGREGELING

In Bijlage II van dit reglement is de tekst van de oorlogstoeslagregeling opgenomen.

Artikel 41

PIRATERIJ-AANVAL OF GEWAPENDE OVERVAL OP HET SCHIP

In het geval een zeevarende gevangen wordt gehouden vanwege piraterij of een gewapende overval op het schip, lopen de zee-arbeidsovereenkomst en rechten onder deze overeenkomst in ieder geval door tot de zeevarende wordt vrijgelaten en daarna, totdat de zeevarende veilig is gerepatrieerd. Deze voortgezette rechten zullen, in het bijzonder, de betaling van het volledige loon en andere contractuele voordelen omvatten. Het voorgaande laat eventuele andere aanspraken van de zeevarende onverlet.

Artikel 42

VAKBONDSCONTRIBUTIE

De vakbondscontributie kan via de werkgever fiscaal worden gefaciliteerd. Nautilus / CNV zal daartoe aan haar leden in de maand oktober van enig jaar een overzicht verstrekken van betaalde vakbondscontributie. De zeevarende dient vervolgens vóór 1 december het overzicht in te leveren bij de werkgever. De werkgever zorgt vervolgens voor fiscale verwerking op de gageafrekening.

Artikel 43

REÏNTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

In het kader van de Wet Verbetering Poortwachter is in Bijlage I een aanbeveling opgenomen.

Artikel 44

VERGOEDING DIVERSE KOSTEN**VAARBEVOEGDHEIDSBEWIJZEN**

1. De kosten verbonden aan het verkrijgen van de vaarbevoegdheidsbewijzen komen voor rekening van de werkgever.

KEURINGSKOSTEN

2. De kosten verbonden aan de 2-jaarlijkse keuring (inclusief ogen en oren) komen voor de rekening van de werkgever, indien de zeevarende reeds bij de werkgever in dienst is.

MONSTERBOEKJE

3. De kosten voor het aanvragen van nieuwe monsterboekjes worden door de werkgever vergoed.

Artikel 45

BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Bij arbeidsongeschiktheid gedurende het eerste ziektejaar garandeert de werkgever tenminste de maandgage vermeerderd met de vakantietoeslag.

2. Bij arbeidsongeschiktheid gedurende het tweede ziektejaar garandeert de werkgever 70% van de maandgage vermeerderd met de vakantietoeslag.
3. De betalingen tijdens arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste twee ziektejaren bedragen maximaal 170% van de maandgage en de vakantietoeslag voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 46

WGA-HIAAT REGELING

Op basis van afspraken tussen CAO partijen geldt voor de zeevarende een WGA-hiaat verzekering. De Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij (BPFK) voert de afspraken uit die zijn vastgelegd in de betreffende collectieve arbeidsovereenkomst (zie bijlage V).

Artikel 47

AFVLOEIREGELING

Over de tekst van dit artikel bestaat nog geen overeenstemming.
Zodra dit het geval is wordt deze gepubliceerd. Tot dan blijft de aanbeveling nr. 4 in bijlage III van kracht.

Artikel 48

CONTANT GELD AAN BOORD

Bij opname van contant geld als voorschot op de gage aan boord kan een administratieve toeslag worden geheven van 3% bij opname van lokale en 6% bij niet-lokale valuta. De VWH-leden zullen de zeevarenden actief informeren en alternatieven aanbieden (bijvoorbeeld het gebruik van bankpassen met internationale geldopnamemogelijkheden).

Kleine bedragen (tot 50 dollar/Euro per haven) blijven kosteloos beschikbaar voor eerste levensbehoeften in die havens waar het bekend is dat het lastig is om zelf aan contant geld te kunnen komen.

Artikel 49

DERDE WW-JAAR

Met ingang van 1 oktober 2019 is, zoals overeengekomen tussen de VWH en Nautilus, de verzekering voor het derde ww-jaar gerealiseerd PAWW-regeling. De premie voor deze verzekering wordt ingehouden op het loon van de zeevarende en wordt jaarlijks door het bestuur van SPAWW vastgesteld (2025 = 0,1%).

H. Beëindiging van de individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 50

ALGEMENE BEPALINGEN

1. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:672 BW kan elk der partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen - onafhankelijk van de tijd, welke zij heeft geduurd - met inachtneming van de opzegtermijnen vermeld in de volgende leden.
De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt na het verstrijken van de opzegtermijn, zodra het schip zich bevindt in een haven waar het laadt of lost.

ZIEKTE

3. De rederij mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat de zeevarende ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid of verhindering tenminste twee jaren heeft geduurd.

OPZEGGING

- 4a. Bij opzegging tijdens verlof bedraagt de opzegtermijn, als bedoeld in artikel 50 lid 2, 1 kalendermaand.
- 4b. Bij opzegging aan boord bedraagt de opzegtermijn, als bedoeld in artikel 50 lid 2, 2 kalendermaanden.
- 4c. Het moment van aan- dan wel afmonstering aan boord is bepalend voor opzegging tijdens verlof of opzegging aan boord.
- 4d. De zeevarende maakt, indien de rederij dit verlangt, ook na de opzegging gedurende de opzegtermijn een reis of een gedeelte daarvan mede, mits mag worden verwacht, dat hij bij het verstrijken van de opzegtermijn weer in Nederland kan zijn teruggekeerd.

PENSIONERING

5. Het dienstverband eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, met ingang van de dag waarop de zeevarende de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De ingangsdatum van het pensioen bij de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij is door de zeevarende te bepalen, een en ander volgens de voorwaarden van het pensioenfonds.
Meer informatie hierover op www.koopvaardij.nl.

De zeevarende geeft tenminste vier maanden voor de datum van uittreding, de ingangsdatum van het pensioen schriftelijk door aan de werkgever. De werkgever zal de pensioenaanvraag begeleiden.

Artikel 51

AFREKENING BIJ BEËINDIGING INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Bij het einde van het dienstverband is de zeevarende gerechtigd tot een vergoeding van nog niet genoten verlofdagen als bedoeld in de artikelen 22 en 23. Voorts dient rekening worden gehouden met het bepaalde over contant verrekend verlof in artikel 25, leden 2 en 3.
2. De vergoeding bedraagt voor iedere werkdag, of een gedeelte daarvan, niet genoten periodiek- en compensatieverlof: $7/5 \times 12/365 \times$ de maandgage.
3. Voorts heeft de zeevarende recht op betaling van de eventueel nog niet uitbetaalde opgebouwde vakantietoeslag als bedoeld in artikel 24.

Artikel 52

GETUIGSCHRIFT

Zeevarenden hebben bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht op een getuigschrift als bedoeld in artikel 7:656 BW.

Artikel 52A

TERUGKEERREGELING

Stopt de zeevarende op eigen verzoek met varen bij de werkgever vanwege (aanstaand) ouderschap, mantelzorg of andere zwaarwegende privéomstandigheden, dan zal de werkgever voorafgaand aan het stoppen met varen de goed functionerende zeevarende desgewenst een terugkeergarantie gedurende 24 maanden naar dezelfde rang geven. In overleg tussen werkgever en zeevarende kan een langere terugkeergarantie worden afgesproken. Is de vaarbevoegdheid bij de aanstaande terugkeer verlopen, dan betaalt de werkgever de noodzakelijke kosten voor het herstel van de bevoegdheid.

De werkgever geeft de zeevarende geen terugkeergarantie voor stoppen met varen om werkzaam te kunnen zijn voor een andere zeewerkgever. Met zeewerkgever is ook bedoeld maritieme uitzendbureaus, waterbouw en offshore. De aanspraak op de terugkeergarantie geldt op voorwaarde dat de zeevarende bij terugkeer voldoet aan de medische eisen voor het uitoefenen van de functie.

Artikel 53

DUURZAME INZETBAARHEID - EERDER MET PENSIOEN GAAN

1. Indien een zeevarende eerder dan het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd met pensioen wil gaan, dan kan hij het bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij

en/of een ander pensioenfonds opgebouwd pensioen eerder laten ingaan. Dit kan met elk opgebouwd ouderdomspensioen en dat heet het vervroegen van het pensioen. Met de pensioenplanner van het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij kan de zeevarende voor zijn eigen situatie berekenen welke mogelijkheden hij heeft tot vervroeging.

Zie: [Mijn Koopvaardij - Koopvaardij](#)

Via www.mijnpensioenoverzicht.nl kunnen alle door de zeevarende en tijdens andere dienstverbanden en/of beroepen opgebouwde pensioenrechten en het recht op AOW worden ingezien.

2. Naast het vervroegen van pensioen kan de zeevarende onder meer de volgende eigen middelen inzetten om te voorzien in zijn levensonderhoud:
 - a. Opgespaarde verlofdagen
 - b. Spaargeld of andere beleggingen;
 - c. Opgespaard levenslooptegoed.

3. CAO partijen spreken over het vervroegd pensioneren het volgende af. Zodra vanaf 2021 (of mogelijk later) de fiscale mogelijkheden daartoe wettelijk worden gerealiseerd en zolang deze blijven bestaan, zal de werkgever de bijdrage van de zeevarende zoals bedoeld onder lid 2 op zijn verzoek verdubbelen. Deze bijdrage bedraagt maximaal het wettelijke fiscaal vrijgestelde maximum bedrag: per 1 januari 2025: € 27.276,00 bruto per jaar. Hiermee wordt beoogd eerder met pensioen gaan, voor de periode die maximaal 3 jaar voor het bereiken van de AOW leeftijd ligt, te faciliteren. Indien de door de werkgever te verstrekken financiële overbruggingsvergoeding betrekking heeft op een deel van een kalenderjaar, dan wordt deze naar rato berekend. De arbeidsovereenkomst tussen de zeevarende en zijn werkgever eindigt dan met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst met de RVU voorwaarden, op het moment dat de zeevarende met pensioen gaat op een datum die eerder dan het bereiken van de AOW leeftijd ligt. De zeevarende zal dan geen aanspraak maken op een eventuele transitievergoeding.

BIJLAGE I.

WET VERBETERING POORTWACHTER.

In aanvulling op de Wet Verbetering Poortwachter hebben partijen bij deze CAO de navolgende aanbeveling opgesteld:

1. In geval van arbeidsongeschiktheid van de zeevarende is het voor zowel de werkgever als de zeevarende van groot belang om de terugkeer van de zeevarende in het arbeidsproces zo goed mogelijk te bevorderen.
2. Zo spoedig mogelijk na het intreden van de arbeidsongeschiktheid zal worden aangevangen met reïntegratie. Werkgever en zeevarende onderschrijven het uitgangspunt dat inkomen uit arbeid prevaleert boven inkomen uit uitkering.
3. Werkgever en zeevarende zullen zich naar vermogen inspannen om reïntegratie te doen slagen.
4. De reïntegratie zal er in de eerste plaats op zijn gericht om de zeevarende duurzaam te laten terugkeren op de eigen arbeidsplaats met behoud van de eigen loon- en arbeidsvoorwaarden.
5. Als herplaatsing in de eigen functie niet of vooralsnog niet mogelijk is, zal herplaatsing in een andere passende functie binnen dezelfde onderneming worden nagestreefd.
6. Indien herplaatsing in de eigen functie niet of vooralsnog niet mogelijk is en werkgever en zeevarende zien geen mogelijkheden tot herplaatsing in een andere passende functie binnen dezelfde onderneming, zal werkgever zich naar vermogen inspannen om voor de zeevarende een passende functie te vinden bij een andere werkgever. Hierbij kan een reïntegratiebureau of arbeidsbemiddelingsbureau worden ingeschakeld.
7. Indien werkgever en zeevarende verschillen van inzicht met betrekking tot de medische en/of arbeidsdeskundige aspecten van reïntegratie, kan een zogenaamde second opinion worden aangevraagd bij het Uitvoeringsorgaan Sociale Verzekeringen (UWV). Door beide partijen zal deze second opinion als bindend worden beschouwd.

BIJLAGE II

OORLOGSTOESLAGREGELING

Tussen partijen bij de CAO voor de Handelsvaart is het navolgende overeengekomen:

1. Zeevarenden die onder de werkingssfeer van de CAO-en vallen, en die dienstdoen op schepen in een gebied waar oorlogshandelingen plaats hebben of daarmee vergelijkbare omstandigheden heersen, hebben per dag recht op een toeslag van 100% van de daggage volgens de dienstreglementen.
2. De geografische begrenzing van het onder 1. bedoelde gebied en het tijdstip waarop het recht op de toeslag ingaat en eindigt wordt vastgesteld door partijen bij de CAO-en binnen een zo kort mogelijke termijn nadat één der partijen de wens daartoe aan de andere partij heeft bekend gemaakt.
3. Aanspraak op de toeslag bestaat voor de dag van aankomst, voor elke volgende dag dat het schip zich in het gebied bevindt en voor de dag van vertrek, met een minimum van vijf dagen, met dien verstande, dat één en dezelfde dag nooit meer dan eenmaal mede telt.
4. Deze overeenkomst laat onverlet het bepaalde in artikel 7:727 Burgerlijk Wetboek.

BIJLAGE III

AANBEVELINGEN ACHTERGEBLEVEN BEZITTINGEN

Omdat de wet op dit gebied in onvoldoende mate voorziet, heeft overleg tussen partijen bij de CAO ertoe geleid, dat de Vereniging van Werkgevers in de Handelsvaart (VWH) de aangesloten rederijen het volgende aanbevelen:

1. Indien een zeevarende in het buitenland achterblijft, is de kapitein verplicht de bezittingen die aan boord worden aangetroffen op te slaan nadat daarvan, ten overstaan van twee opvarenden, een inventarislijst is opgemaakt; deze lijst dient door de twee opvarenden, alsmede door de kapitein, te worden ondertekend.
2. De rederij draagt zorg dat de bezittingen binnen een redelijke termijn ter beschikking van betrokken, zijn echtgenote of andere belanghebbende of, indien het een minderjarige zeevarende betreft, zijn ouders of voogd, worden gesteld.
3. Bezittingen die niet binnen een maand nadat zij ter beschikking zijn gesteld, zijn afgehaald, kunnen door de rederij, op kosten van de eigenaar, worden opgeslagen.
4. Mocht blijken, dat het achterlaten te wijten is aan de schuld of nalatigheid van de zeevarende, dan is de rederij gerechtigd eventueel gemaakte kosten voor vervoer, c.q. opslag van de bezittingen in rekening te brengen aan betrokkene, c.q. deze te doen verrekenen met zijn eventueel tegoed aan gage of andere uitkeringen uit hoofde van verlof, overwerk, enz., rekening houdende met de wettelijke bepalingen te dien aanzien.
5. De rederij, noch de kapitein dragen verantwoordelijkheid voor de staat, waarin de goederen zich bevinden.

2. LEEFBAARHEID

De Vereniging van Werkgevers in de Handelsvaart beveelt de aangesloten rederijen aan om schepen varende naar warme klimaatsgebieden, koelkasten en koelingsapparatuur voor gebruik door de bemanning te plaatsen.

3. VEILIGHEID

De Vereniging van Werkgevers in de Handelsvaart bevelen de aangesloten rederijen aan zorg te dragen voor de aanwezigheid aan boord van goedgekeurde gehoorbeschermingsmiddelen, veiligheidsbrillen en veiligheidsgordels voor algemeen gebruik en het aan iedere opvarende, tegen kostprijs, verstrekken van veiligheidsschoeisel.

Voorts bevelen zij de aangesloten rederijen aan de scheepsleiding te instrueren en te motiveren teneinde het gebruik van deze middelen te bevorderen.

4. AFVLOEIREGELING

De Vereniging van Werkgevers in de Handelsvaart bevelen de aangesloten rederijen aan om ingeval van liquidatie of inkrimping van hun bedrijf of ingeval van fusie of reorganisatie, voor de af te vloeien zeevarenden een afvloeieregeling met de werknemersorganisaties overeen te komen.

Daarbij wordt aanbevolen rekening te houden met de volgende factoren:

- a. de leeftijd van de zeevarende, te weten jonger dan 55 jaar dan wel 55 jaar en ouder;
- b. de duur van het dienstverband;
- c. de hoogte van de uitkering;
- d. de wijze waarop het tegoed aan periodiek- en compensatieverlof wordt verrekend.

Voorts wordt aanbevolen aan degenen die 55 jaar of ouder zijn geen uitkering ineens te verstrekken, doch aan hen een aanvulling op de eventuele uitkering krachtens de sociale verzekeringswetgeving toe te kennen.

5. STAGAIRES

De leden van de VWH zeggen toe om gedurende de looptijd van de cao hun fair share in relatie tot het totaal aantal Nederlandse werknemers in de bedrijfstak zeevaart (die bestaat uit de subsectoren koopvaardij, varende offshore en varende waterbouw) van het volledig benodigde aantal stageplaatsen voor studenten van Nederlandse zeevaartscholen te bieden. En om zich samen met de andere genoemde sub-sectoren waar nodig extra in te spannen om het in de gehele sector benodigde aantal stageplaatsen te bieden en om eventueel nog bestaande belemmeringen op te lossen.

De KVNR zal mede namens de VWH haar leden zeer regelmatig op blijven roepen om zo veel mogelijk stagiairs te plaatsen en om zich optimaal in te spannen om vrijgekomen plekken nog tijdig in te vullen. Daarbij zal KVNR mede namens de VWH hen ook blijven wijzen op de verantwoordelijkheden die zij hebben in het kader van de Regeling Tewerkstelling niet-EU-/niet-EER-kapiteins.

Daarnaast coördineert de KVNR mede namens de VWH het zogenaamde 'stageoverleg' tussen alle zeevaartscholen met als doel het plaatsingsproces zo goed mogelijk te laten verlopen. Nautilus zet op verzoek van studenten en/of de zeevaartscholen waar mogelijk het Nautilus/FNV adviescentrum Werken Aan Werk in voor de ondersteuning bij de plaatsing van stagiairs die moeilijk op eigen kracht een stageplaats kunnen vinden.

6. PARTICIPATIEBANEN EN JOBCARVING IN DE WALORGANISATIE

Hoewel deze CAO geen betrekking heeft op de werknemers die in de walorganisatie van een rederij werkzaam zijn, spreken CAO-partijen af dat zij in hun walorganisatie en, in het geval van de VWH ook bij haar leden naar mogelijkheden gaan kijken voor werk, al dan niet via jobcarving, voor de doelgroepen uit de Participatiewet. Nautilus is desgewenst bereid een toelichting door vakbonds- of andere deskundigen te organiseren voor leden van de VWH met interesse in de mogelijkheden. Jobcarving is onderdelen vanuit bestaande banen aanbieden als banen aan mensen uit de doelgroep.

7. ONGEWENST GEDRAG OP HET WERK

CAO-partijen vinden iedere vorm van pesten, intimidatie, discriminatie en ander

ongewenst gedrag op het werk, ongewenst jegens een ieder. Zij verbinden zich aan het op iedere hen ter beschikking staande manier tegengaan van dit soort gedragingen.

8. DIVERSITEIT

CAO-partijen ondersteunen iedere vorm van diversiteit op het werk en zullen de positie van vrouwen en LGBTI+ mensen op het werk promoten en waar nodig beschermen.

9. COMMUNICATIE WAL-SCHIP EN LOOPBAANGESPREEKEN

Uit het duurzaam inzetbaarheidsrapport ‘Zeewater door de aderen’ uit 2018 bleek dat zeevarenden hechten aan voldoende communicatie tussen kantoor en hen, zowel in normale situaties als in het bijzonder na incidenten en verstoringen, en aan het periodiek voeren van loopbaangesprekken. Dit zijn ‘zachte’ maar uiterst belangrijke aspecten van duurzame inzetbaarheid. CAO-partijen vinden dit belangrijk en bevelen werkgevers aan, hier aandacht aan te geven daar waar dit voor verbetering vatbaar is.

BIJLAGE IV

OVEREENKOMST WIA-HIAAT REGELING.*

Artikel 1 – Werkingssfeer van de CAO

De CAO is van toepassing op de werkgever die zeevarenden in dienst heeft die verzekerd zijn voor de WIA. De CAO is voorts van toepassing op de hiervoor genoemde zeevarenden.

Artikel 2 – Verplichtingen van de werkgever als bedoeld in artikel 1

De werkgever sluit ten behoeve van de bij hem in dienst zijnde zeevarenden een WIA-hiaatverzekering bij de Onderlinge Waarborgmaatschappij Zee-Risico 1996 U.A. af. De werkgever houdt de verzekeringspremie in op het salaris van de zeevarenden, voor zover de premie niet op andere wijze wordt geïnd.

Artikel 3 – Verplichtingen van voor de WIA verzekerde zeevarenden

De premie voor de WIA-hiaatverzekering is verschuldigd door de voor de WIA verzekerde zeevarenden. De premie wordt jaarlijks door het bestuur van de Onderlinge Waarborgmaatschappij Zee-Risico 1996 U.A. vastgesteld. Voor 2007 bedraagt de rekenpremie 0,2% van het loon, waarover de premie voor de werkloosheidswet wordt berekend, inclusief de franchise.

De door de zeevarenden verschuldigde premie wordt, voor zover de middelen dat toelaten, betaald uit de premiekortingreserve, die is gevormd na overdracht van een deel van de algemene reserve Arbeidsongeschiktheids- en Invaliditeitspensioen (AIP) door de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij aan de OWM Zeerisico 1996.

Artikel 4 – Looptijd van de CAO

Deze CAO geldt met ingang van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2010. De overeenkomst wordt geacht telkens met een jaar te zijn verlengd, indien niet tenminste twee maanden voor het einde van de looptijd, de overeenkomst door een der partijen schriftelijk is opgezegd.

** Per 1 januari 2011 voert het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij (BPFK) de afspraken uit die zijn vastgelegd in deze CAO.*

BIJLAGE V

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE VERZEKERING EIGEN RISICO DRAGEN VOOR DE WGA

Partijen bij de CAO:

Nautilus International;

Vereniging van Werkgevers in de Handelsvaart, en

Sociaal Maritiem Werkgeversverbond, daartoe gemachtigd door zijn leden zoals vermeld in bijgevoegde volmacht(en);

In aanmerking nemende dat:

- Met ingang van 1 januari 2011 de Onderlinge Waarborgmaatschappij Zee-Risico 1996 u.a. aan werkgevers in de sector koopvaardij een verzekering voor het dragen van eigen risico voor de WGA aanbiedt, als alternatief voor de publieke verzekering;
- Partijen bij de CAO afspraken willen maken over de verdeling van de voor deze verzekering verschuldigde premie tussen de werkgever en de bij hem in dienst zijnde zeevarenden;

Komen overeen als volgt:

1. De premie voor de eigen risico verzekering, die wordt afgesloten door een werkgever die is aangesloten bij arbodienst Marbo B.V., wordt gezamenlijk opgebracht door werknemer en werkgever.
2. Werkgevers die niet zijn aangesloten bij arbodienst Marbo B.V. betalen een opslag op de premie. Dit deel van de premie komt niet in aanmerking voor de verdeling van de premie en wordt uitsluitend opgebracht door de werkgever.
3. In 2011 zijn de maximale premies als volgt:
 - 0,4% voor een bij Marbo B.V. aangesloten werkgever. Hiervan wordt 0,2% opgebracht door de werkgever en 0,2% door de zeevarende.
 - 0,6% voor een niet bij Marbo B.V. aangesloten werkgever. Hiervan wordt 0,4% opgebracht door de werkgever en 0,2% door de zeevarende.
4. De OWM Zee-Risico stelt jaarlijks de premies vast. De eerstvolgende keer dat dat zal gebeuren is per 1 januari 2012. De jaarlijks vastgestelde premie wordt in beginsel gelijkelijk verdeeld tussen een werkgever en de bij hem in dienst zijnde zeevarenden; met dien verstande dat als de premie in enig jaar hoger uitvalt dan de voor 2011 geldende premie dan zullen partijen zich tijdig beraden over de verdeling van het premiedeel dat boven de voor 2011 geldende premie uitgaat.
5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vangt aan op 1 januari 2011 en heeft een looptijd van vijf jaar. Tenzij deze overeenkomst tenminste twee maanden voor de einddatum wordt opgezegd, wordt deze voor telkens één jaar verlengd. Ook dan geldt een opzegtermijn van twee maanden.

BIJLAGE VI

Artikel 1

ARBEIDSTIJDENREGELING

1. In deze bijlage staan de overwerkvergoeding en toeslagen als er bij de desbetreffende rederij geen interne bedrijfsregeling voor een vaste vergoeding tijdens actieve dienst aan boord van toepassing is, als bedoeld in artikel 13, derde lid.
2. Het recht op vergoeding van overwerk en het recht op toeslagen wordt vastgesteld aan de hand van de volgende artikelen.

I. DIENST IN DE HAVEN OF OP DE REDE (HAVENDIENST)

Artikel 2

NORMALE ARBEIDSDUUR PER ETMAAL EN TOESLAGEN

1. Voor werk gevorderd tijdens de normale arbeidsduur per etmaal wordt een toeslag gegeven, indien het wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur of tussen 18.00 uur en 24.00 uur.

Deze toeslag bedraagt per uur 60% van de uurverdiensle. Voor de zeevarenden belast met de verzorging van voeding en/of bediening, bedraagt de toeslag op zondagen doorgebracht in buitenlandse havens, 100% van de uurverdiensle.

Artikel 3

OVERWERK EN TARIEVEN

1. Overwerk is werk dat - onverminderd het bepaalde in artikel 12 en 14 van de CAO wordt verricht nadat de normale arbeidsduur per etmaal is volbracht.
2. Voor een uur verricht overwerk wordt betaald op:
 - a. **werkdagen:**
voor elk van de eerste 2 overuren; 135% van de uurverdiensle;
voor elk van de volgende overuren; 150% van de uurverdiensle;
 - b. **zaterdag**
voor elk van de overuren; 150% van de uurverdiensle;
 - c. **zondagen**
voor elk van de overuren; 200% van de uurverdiensle.

Artikel 4

HAVENWACHTEN

1. Indien in buitenlandse havens havenwacht wordt gelopen dan wordt op maandag tot en met zaterdag ieder uur havenwacht - uitgezonderd de normale arbeidsduur en de uren waarvoor overwerkvergoeding is verschuldigd - vergoed met 30% van de uurverdiensle. Op zondag geven 24 uren havenwacht recht op een werkdag vrijaf.
2. Gelijke vergoeding wordt betaald voor het doen van andere havenwachten, dan die op toerbeurt, zoals bedoeld in artikel 18, lid 2 van deze CAO, worden waargenomen.

II. DIENST OP ZEE EN OP DAGEN VAN AANKOMST EN/OF VERTREK (ZEEDIENST)

Artikel 5

NORMALE ARBEIDSDUUR EN TOESLAGEN

1. Indien tijdens de normale arbeidsduur op:
 - a. **werkdagen**, vóór 06.00 uur of na 18.00 uur;
 - b. **zaterdag**en;
 - c. **zondag**en;
 - d. **alle dagen** der week van zeevarenden belast met de verzorging van de voeding en/of bediening, vóór 06.00 uur of na 18.00 uur, **ander** werk gevorderd dan de in lid 2 genoemde werkzaamheden, wordt een toeslag gegeven.
Deze toeslag bedraagt per uur:
in de gevallen genoemd in dit lid onder a. en b.: 60% van de uurverdiensle;
in het geval genoemd in dit lid onder c.: 100% van de uurverdiensle;
in het geval genoemd in dit lid onder d.: op werkdagen en zaterdagden 60% en op zondagden 100% van de uurverdiensle.
2. De in het vorige lid bedoelde werkzaamheden zijn:
 - a. hetgeen nodig is voor en dat verband houdt met het waarnemen van de wachten;
 - b. hetgeen nodig is voor en dat verband houdt met aankomst en/of vertrek van het schip;
 - c. het onderhouden van de verbinding met de wal met een scheepsboot;
 - d. hetgeen - naar het oordeel van de kapitein - ter voorkoming van onmiddellijk gevaar voor opvarenden, schip en/of lading niet kan worden uitgesteld tot de volgende werkdag;
 - e. de verzorging van de voeding en/of de bediening door de zeevarende met deze werkzaamheden belast.

Artikel 6

OVERWERK EN TARIEVEN

1. Overwerk is werk dat, onverminderd het bepaalde in artikel 12 en 14, verricht wordt:
 - a. nadat de normale arbeidsduur per etmaal is volbracht;

- b. op een binnenkomend schip op zaterdagen en op zondagen na het ogenblik van behoorlijk gemeerd of veilig ten anker liggen.
2. Voor een uur overwerk wordt betaald:
 - a. op **werkdagen**: voor elk van de eerste 2 overuren: 135% van de uurverdiensite; voor elk van de volgende overuren: 150% van de uurverdiensite;
 - b. op **zaterdagen**: voor elk van de overuren 150% van de uurverdiensite;
 - c. op **zondagen**: voor elk van de overuren: 200% van de uurverdiensite.

DAG VAN AANKOMST EN VERTREK

3. Indien een schip op een zaterdag of op een zondag in een haven aankomt en binnen hetzelfde etmaal weer uit deze haven vertrekt, wordt werk, hetwelk wordt gevorderd in de periode liggende tussen het tijdstip van aankomst en twee uren vóór het tijdstip van vertrek, vergoed met 150%, respectievelijk 200% van de uurverdiensite.
Ter bepaling van de normale arbeidsduur in de hier bedoelde etmalen moet - in afwijking van het bepaalde in artikel 20 lid 2 - de tijd waarin werkzaamheden worden verricht vóór het tijdstip van aankomst en ná twee uur voorafgaande aan het tijdstip van vertrek, worden tezamen geteld.

III. BEREKENING EN VERREKENING

Artikel 7

BEREKENING VAN HET OVERWERK EN VAN DE TOESLAGEN

1. De berekening van het overwerk geschiedt per uur, waarbij een overblijvend gedeelte van een uur geldt voor een vol uur, behalve wanneer de werkzaamheden worden verricht in onmiddellijke aansluiting aan de normale arbeidsduur.
In dit geval wordt de voortgezette arbeid berekend per half uur waarbij een overblijvende periode van minder dan 30 minuten voor een half uur geldt.
2. De berekening van de toeslagen en de extra toeslagen geschiedt per half uur.
3. Bij de in de vorige leden genoemde berekeningen wordt als basis gehanteerd de uurverdiensite als geldend op de dag waarop overwerk werd gemaakt, respectievelijk de aanspraak op de toeslagen werd verkregen.

Artikel 8

VERREKENING VAN HET OVERWERK EN VAN DE TOESLAGEN

1. De verrekening van het overwerk en van de toeslagen geschiedt uiterlijk aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het overwerk werd gemaakt, respectievelijk de aanspraak op de toeslag werd verkregen, doch in ieder geval bij beëindiging van het dienstverband.

2. Door de zeevarende kan voor het in lid 1 bedoelde tijdstip van verrekening, een tegoed aan reeds verdiend overwerk en/of toeslagen - of een deel daarvan - worden opgenomen.

BIJLAGE VII

FASENSYSTEEM WERKNEMERS UITZENDWERKGEVERS

1. Fase A

- a. De uitzendkracht is werkzaam in fase A zolang deze nog niet in meer dan 52 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.
- b. In fase A is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk en schriftelijk bij de uitzendovereenkomst is overeengekomen dat het uitzendbeding niet van toepassing is.
- c. De 52 weken in fase A worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.
- d. De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, volgend binnen een maand op een eerdere uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd bij dezelfde uitzendonderneming en dezelfde opdrachtgever, kan alleen worden aangegaan voor de minimale duur van vier weken.

2. Fase B

- a. De uitzendkracht is werkzaam in fase B zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A wordt voortgezet, of binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase A een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
- b. Fase B duurt maximaal drie jaar en in deze fase kunnen maximaal zes uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding worden overeengekomen.
- c. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd is overeengekomen.
- d. De periode van drie jaar en het aantal van zes uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding (als bedoeld sub b.) worden doorgeteld zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. De onderbrekingstermijn wordt in dat geval meegeteld. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten, dan begint de telling van fase A opnieuw.

3. Fase C

- a. De uitzendkracht is werkzaam in fase C zodra de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase B een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
- b. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd.
- c. Als de uitzendkracht na beëindiging van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd terugkeert en sprake is van een onderbreking van zes maanden of minder, dan is de uitzendkracht werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst fase C. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.

4. De telling in de fasen gaat door als de uitzendkracht overgaat naar en in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, tenzij de nieuwe uitzendonderneming aan de hand van de inschrijving, sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat dit op initiatief van de uitzendkracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.

5. De uitzendkracht en uitzendonderneming kunnen ten gunste van de uitzendkracht afwijken van de fasensystematiek zoals omschreven in dit artikel.

.....	1
.....	1
INDELING IN LOONGROEPEN.....	7
GAGES	8
MINIMUM MAANDGAGE KOOPVAARDIJ	9
WERKERVERVARINGSPLAATSEN	9
BEREKENING VAN DE GAGE	9
PENSIOENPREMIE.....	10
WGA-HIAAT REGELING	10
WGA-PREMIE.....	10
DIENSTTIJDVERHOGINGEN	10
GAGE DIENSTDOEN GROTER SCHIP	11
GAGE NA PROMOTIE	11
DIENSTDOEN IN EEN HOGERE RANG/FUNCTIE.....	11
VERHOOGING WEGENS HET DIENSTDOEN OP TANKSCHEPEN	12
VOEDING	12
STAGIAIRES	12
DE AANSTELLING	12
ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE OVERWERK.....	13
VASTE VERGOEDING VOOR OVERWERK + TOESLAGEN TIJDENS ACTIEVE DIENST AAN BOORD	14
NORMALE ARBEID.....	14
BIJZONDERE ARBEID EN EXTRA TOESLAG.....	14
NORMALE ARBEIDSDUUR PER ETMAAL EN TOESLAGEN	16
VERBINDING MET DE WAL	16
HAVENWACHTEN.....	17
DAG VAN AANKOMST	17
DAG VAN VERTREK.....	18
NORMALE ARBEIDSDUUR EN TOESLAGEN	18
FLEXIBILITEIT EN INZET	18
VERLOF TER COMPENSATIE VAN DE ZATERDAG EN DE ZONDAG	19
PERIODIEK VERLOF.....	19
TIJD VOOR TIJDREGELING	20
VERLOF OUDERE WERKNEMERS.....	20
PENSIONERINGSVERLOF	20
GAGE TIJDENS VERLOF	20
VAKANTIETOESLAG	20
CONTANTE VERREKENING VAN COMPENSATIEVERLOF	21
ALGEMENE BEPALINGEN VOOR HET VERLENEN VAN PERIODIEK EN COMPENSATIEVERLOF.....	21
BIJZONDER VERLOF EN ZORGVERLOF	22
DOORBETALING AANVULLEND GEBOORTE- EN OUDERSCHAPSVERLOF	22
OPBOUW VERLOF TIJDENS ZIEKTE	23
SCHOLING.....	23
HERHALINGS- OF BIJSCHOLINGSCURSUSSEN	23

WERKGELEGENHEID	24
SCHEEPSKOK.....	25
VERSLAGEN BEOORDELINGS- EN FUNCTIONERINGSGESPREKKEN	25
REGELING BIJ UITGASSEN	26
BEDDENGOED, LINNENGOED, EETGEREI EN WASSEN	26
REIZEN NAAR EN VAN HET SCHIP	26
COMMUNICATIE.....	26
BIJDRAGE ZORGVERZEKERING.....	27
MOLESTREGELING	27
OORLOGSTOESLAGREGELING	27
Piraterij-aanval OF gewapende overval op het schip	27
VAKBONDSCONTRIBUTIE	28
REÏNTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	28
VERGOEDING DIVERSE KOSTEN.....	28
VAARBEVOEGDHEIDSBEWIJZEN	28
KEURINGSKOSTEN	28
MONSTERBOEKJE.....	28
BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	28
WGA-HIAAT REGELING	29
AFVLOEIREGELING	29
CONTANT GELD AAN BOORD	29
DERDE WW-JAAR.....	29
ALGEMENE BEPALINGEN	30
ZIEKTE.....	30
OPZEGGING	30
PENSIONERING	30
AFREKENING BIJ BEËINDIGING INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	31
GETUIGSCHRIFT	31
TERUGKEERREGELING	31
DUURZAME INZETBAARHEID - EERDER MET PENSIOEN GAAN	31
BIJLAGE I.....	33
Wet Verbetering Poortwachter.....	33
BIJLAGE II	34
Oorlogstoeslagregeling.....	34
BIJLAGE III.....	35
2. LEEFBAARHEID	35
3. VEILIGHEID.....	35
4. AFVLOEIREGELING.....	36
5. STAGAIRS.....	36
6. PARTICIPATIEBANEN EN JOBCARVING IN DE WALORGANISATIE.....	36
7. ONGEWENST GEDRAG OP HET WERK.....	36
8. DIVERSITEIT	37
9. COMMUNICATIE WAL-SCHIP EN LOOPBAANGESPREKKEN.....	37
BIJLAGE IV	38

OVEREENKOMST WIA-HIAAT REGELING.*	38
BIJLAGE V.....	39
Collectieve arbeidsovereenkomst inzake verzekering eigen risico dragen voor de WGA.....	39
ARBEIDSTIJDENREGELING	40
NORMALE ARBEIDSDUUR PER ETMAAL EN TOESLAGEN.....	40
OVERWERK EN TARIEVEN	40
HAVENWACHTEN.....	41
NORMALE ARBEIDSDUUR EN TOESLAGEN	41
OVERWERK EN TARIEVEN	41
DAG VAN AANKOMST EN VERTREK.....	42
BEREKENING VAN HET OVERWERK EN VAN DE TOESLAGEN.....	42
VERREKENING VAN HET OVERWERK EN VAN DE TOESLAGEN.....	42
Bijlage VII.....	44
FASENSYSTEEM WERKNEMERS UITZENDWERKGEVERS.....	44