VERENIGING VAN WERKGEVERS
IN DE HANDELSVAART
VWH

Reglement

Voor zeevarenden

dienstdoende aan boord van
schepen in de Handelsvaart

behorende bij de
Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor de Handelsvaart
zoals van kracht
1 januari 2019 tot en met 31 december 2019

REGLEMENT

GELDENDE VOOR DE HANDELSVAART

A. Definities

Artikel 1

1. Onder "Zeevarenden of werknemers" worden in dit reglement verstaan: kapiteins, de in lid 2 bedoelde scheepsofficieren en de in lid 3 bedoelde scheepsgezellen.

2. Onder "Scheepsofficieren", hierna te noemen officieren, wordt in dit reglement verstaan: stuurlieden en werktuigkundigen.

3. Onder "Scheepsgezellen", hierna te noemen gezellen, wordt in dit reglement verstaan: alle Zeevarenden beneden de rang van officier.

4. Onder "Zondagen" worden mede begrepen de feestdagen, t.w. Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, de Kerstdagen en de Nationale feestdag voor zover door de rijksoverheid, respectievelijk het georganiseerde bedrijfsleven, wordt geadviseerd in Nederland vrijaf te geven.

5. Onder "Maandgage" wordt verstaan: de in artikel 3 bedoelde gage, vermeerderd met de eventuele verhoging wegens het dienstdoen op tankschepen.

6. Onder "Daggage" wordt verstaan: 1/365 x 12 x de maandgage.

7. Onder "Uurverdienste" wordt verstaan: 1/204 x de maandgage.

8. Onder "Etmaal" wordt verstaan: een periode van middernacht tot de volgende middernacht.

9. Onder "Havenwacht" wordt verstaan: 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. Onder “VWH” wordt verstaan: de werkgeversorganisatie Vereniging Werkgevers in de Handelsvaart (VWH) die partij is bij de overeengekomen Mantel-CAO.

11. Onder “Nautilus” wordt verstaan: de werknemersorganisatie Nautilus International (Nautilus) die partij is bij de overeengekomen Mantel-CAO.

12. Onder “Mantel-CAO” wordt verstaan: de Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Handelsvaart zoals overeengekomen tussen VWH en Nautilus.

13. Onder “Reglement” wordt verstaan: het Reglement voor Zeevarenden dienstdoende aan boord van schepen in de Handelsvaart.

B. Loonvoorwaarden

Artikel 2

INDELING IN LOONGROEPEN

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

Loongroep	Functie
I	aankomend matroos met minder dan één jaar diensttijdgezel MK met minder dan één jaar diensttijd
II	aankomend matroos zonder diploma met meer dan één jaar diensttijd 1) matroos zonder diploma volmatroos + matroos/motordrijver
III	voorman matroos; matroos-pompman; gediplomeerd matroos; kok; motorman; aank. 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 werknemers dienstdoende in een geïntegreerde dan wel een dubbele functie worden ingeschaald in de hoogste functieschaal van de in hun discipline verenigde gekende (conventionele) functie.

NB:

1) Na uiterlijk drie dienstjaren dient de aankomend matroos tot matroos te worden bevorderd.

2) Onder gediplomeerd aankomend matroos of gezel MK wordt verstaan; de aankomend matroos in het bezit van een diploma LZS; dan wel hoger zeevaart gerichte diploma's; de gezel 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 het reglement behorende bij de mantel-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 aanpassing van de gages per 1 januari 2019 is 1,5%.

GAGETABEL CAO GELDENDE VOOR DE HANDELSVAART 1-1-2019
Wage table Merchant Navy as of 1 January 2019 in Euros

Verhoging/ Increase		1,50%																			
	I	ANC	II	III	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
18 jr/yrs	894	0	1787	1852	2081	2182	2320	2374	2433	2489	2553	2613	2739	2833	2969	3115	3271	3451	3624	3804	3994
19 jr/yrs	1072	1	1847	1916	2158	2264	2408	2464	2527	2585	2650	2711	2844	2941	3087	3236	3397	3586	3765	3953	4150
20 jr/yrs	1430	2	1911	1980	2242	2349	2498	2558	2622	2682	2751	2814	2952	3052	3202	3360	3527	3719	3907	4102	4307
21 jr/yrs	1787	3	1972	2045	2321	2433	2587	2648	2716	2779	2849	2914	3057	3165	3319	3481	3655	3857	4051	4254	4465
en ouder/		4	2034	2108	2400	2519	2678	2742	2811	2875	2948	3016	3166	3274	3434	3601	3781	3990	4191	4400	4620
and older		5	2096	2172	2480	2602	2765	2833	2904	2972	3047	3117	3272	3384	3551	3721	3909	4126	4333	4549	4778
		6	2156	2240	2562	2686	2857	2924	2999	3068	3145	3221	3377	3496	3665	3848	4040	4263	4476	4698	4934
		7	2218	2303	2639	2768	2947	3016	3095	3167	3243	3322	3484	3604	3783	3970	4168	4398	4619	4851	5092
		8	2279	2366	2722	2854	3039	3108	3186	3265	3344	3421	3590	3713	3898	4089	4295	4531	4758	4997	5246
		9	2343	2430	2803	2938	3127	3200	3283	3360	3445	3523	3698	3826	4015	4211	4421	4667	4899	5146	5403
		10	2403	2493	2884	3024	3219	3291	3376	3455	3544	3625	3803	3934	4131	4334	4550	4802	5042	5294	5558
Tanker-	96		152	158	180	190	202	207	213	218	223	227	240	249	262	274	287	302	319	335	352
verhoging/																					
Tanker bonus																					

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.

MINIMUM MAANDGAGE KOOPVAARDIJ

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

WERKERVARINGSPLAATSEN

3. In afwijking van het bepaalde in artikel 2 lid 1 geldt voor werknemers met minder dan 1 jaar koopvaardij-ervaring en (nog) niet in het bezit van een zeevaartdiploma 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 werknemer die na een jaar **niet** doorstroomt naar een opleidingsproject in de koopvaardij, zal worden beloond overeenkomstig de gageschaal van de functie die hij vervult.

BEREKENING VAN DE GAGE

4. 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 werknemer.

WGA-HIAAT REGELING

6. De premie in het kader van de WGA-hiaat regeling (zie artikel 45 en Bijlage IV), die ten laste van de werknemer komt, kan op de gage van de werknemer 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 werknemer, zie bijlage V).

Artikel 4

DIENSTTIJDVERHOGINGEN

1. Aan de zeevarende wordt bij indiensttreding, in de voor hem 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 hij deze hogere gage ook als hij 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 hij 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 hij 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 loon-groep. 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 arbeidson-geschiktheid in aansluiting op de beide hiervoor bedoelde perioden; e.e.a. in overeen-stemming 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 EN VERBLIJFTOELAGE

De rederij draagt er zorg voor dat aan de zeevarenden voldoende voeding van een goede kwaliteit en in de nodige variaties wordt verstrekt.
Bij het samenstellen van de menu's dient rekening te worden gehouden met de gegevens van de moderne voedingsleer.

Artikel 10

MENTORPREMIE

Indien een officier als mentor is aangewezen en hij de hem toegewezen stagenemer zo goed mogelijk heeft begeleid, zal de werkgever hem 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. Voor de begeleiding kan geen overwerk worden geschreven.

C. Arbeidsvoorwaarden

Artikel 11

DE AANSTELLING

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan voor onbepaalde tijd onder ver-melding 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, de werknemer 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 uitgelopen of tenminste tot de keten als bedoeld in art 7:668a van het Burgerlijk Wetboek te worden gerekend.
   3) Op werknemers in dienst van uitzendwerkgevers zoals bedoeld in de tweede volzin van artikel 1 tweede lid van de mantel-CAO is in afwijking van artikel 668a van het Burgerlijk Wetboek het zogenaamde fasensysteem van toepassing zoals opgenomen in bijlage VII van het reglement.

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 partijen bij de mantel-CAO, nadat de werkgever omtrent de afwijkende functies de benodigde informatie heeft verschaft, tot loongroepsindeling overgaan.

6. Zonder de toestemming van de werkgever is het de zeevarende niet toegestaan, tijdens verlof, zodanige nevenwerkzaamheden te verrichten dat hij daardoor niet aan zijn verplichtingen welke voortvloeien uit de individuele arbeidsovereenkomst kan voldoen.

Artikel 12

ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE OVERWERK

1. Een ieder aan wie de kapitein overwerk opdraagt dient dit te verrichten.

2. Tot betaling van overwerk kan (kunnen) 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 dit reglement 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 voor 1 januari 2019 zonder dat deze vooraf met Nautilus was overeengekomen, meldt deze vóór 1 april 2019 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 zoals bedoeld in artikel 13 en/of bijlage VI, voor ieder uur een extra toeslag betaald van 60% van de uur verdienste.

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. De in lid 2 onder b. en c. genoemde werkzaamheden worden de zeevarenden slechts opgedragen als de kapitein in de los- en/of laadplaats geen voldoende aantal havenarbeiders te zijner beschikking heeft.
   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.

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.
   Een ieder 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 zijnd 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.

   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

2. 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).

3. 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; hij eindigt zodra 8 uren werk zijn verricht.

E. Verlof

Artikel 21

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 hem per dag een werkdag compensatieverlof toegekend.

2. Voor elke zaterdag en voor elke zondag waarop de zeevarende in Nederland moet dienst doen wordt hem 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 hij dienst moet gaan doen, resp. waarop hij dienst heeft gedaan, wordt hem 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 hem 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 22

PERIODIEK VERLOF

1.a 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

1.b Het aantal werkdagen periodiek verlof is voor een gedeelte van een jaar naar evenredigheid.

1.c 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 de mantel-CAO zullen een omrekeningsformule ontwikkelen.

VERLOF OUDERE WERKNEMERS

3. Met ingang van 1 januari 2011 is het artikel “VERLOF OUDERE WERKNEMERS” vervallen. Dit betekent dat vanaf 1 januari 2011 geen verdere opbouw van leeftijdsdagen meer zal plaatsvinden. Het nominale aantal leeftijdsdagen waar individuele werknemers vóór 1 januari 2011 reeds recht op hadden, blijft voor hen gehandhaafd volgens onderstaande tabel:

   55-jarigen 2 dagen extra;
   56-jarigen 3 dagen extra;
   57-jarigen 4 dagen extra;
   58-jarigen 5 dagen extra;
   59-jarigen en ouderen 6 dagen extra.

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 hij 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 23

VAKANTIETOESLAG

1. De zeevarende wordt over iedere maand dienstverband een vakantietoeslag toegekend, bedragende 8% van de op het moment van uitbetaling geldende maandgage. 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. 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 24

CONTANTE VERREKENING VAN COMPENSATIEVERLOF

1. Het verlof dient met inachtneming van het bepaalde in artikel 25, 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 25

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 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 heen- en terugreis naar en van Nederland niet als verloftijd gerekend.
   De werkgever vergoedt de zeevarende de reiskosten volgens door haar vast te stellen regelen.

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 ingangsverzuimdatum van het periodiek verlof, zal de werkgever daaruit voortvloeiende aantoonbare schade vergoeden naar redelijkheid en billijkheid.

7. De werkgever verstrekt de zeevarende een verlofoverzicht, waarin het tegoed aan periodiek- en compensatieverlof wordt vermeld.

Artikel 26

BIJZONDER VERLOF EN ZORGVERLOF

Als de zeevarende zicht bevindt in het land waar hij thuishoort heeft hij op zijn 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:

I. 4 dagen i.v.m. het overlijden van zijn/haar geregistreerde partner/echtgeno(o)t(e) of van één van zijn inwonende kinderen;
II. 2 dagen i.v.m. het overlijden van één der ouders, schoonouders of niet inwonende kinderen;
III. 2 dagen bij zijn huwelijk;
IV. 1 dag i.v.m. het overlijden van een broer, zuster, zwager of schoonzuster;
V. 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 zij zich in Nederland bevinden, 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.

VI. In overleg met de werkgever kan de zeevarende in staat gesteld worden zorgverlof op te nemen. De regeling dient in overeenstemming te zijn met de bedrijfscultuur.

Artikel 27

OPBOUW VERLOF TIJDENS ZIEKTE

Tijdens arbeidsongeschiktheid zal gedurende de gehele arbeidsongeschiktheidsperiode periodiek verlof worden opgebouwd in het geval de werknemer 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 28

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 29

HERHALINGS- OF BIJSCHOLINGSCURSUSSEN

1. Wanneer een werkgever een zeevarende verzoekt of opdraagt een op het beroep gerichte herhalings- of bijscholingscursus dan wel een door de werkgever georganiseerde bedrijfs- of scholingscursus of -bijeenkomst te volgen, wordt de tijd die hiermede is gemoeid 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 in opdracht van de werkgever een cursus of soortgelijke bijeenkomst wordt bijgewoond, wordt daarvoor per dag één werkdag verlof toegekend.

3. De werkgever vergoedt 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. Ingeval binnen een periode van drie jaar na afronding van de cursus genoemd in artikel 29 lid 1 uit dienst wordt getreden, zal de zeevarende de kosten pro-rata terugbetalen aan de werkgever. Op de kosten worden in mindering gebracht de vergoedingen die de werkgever van het O&O-fonds heeft ontvangen.

Artikel 30

WERKGELEGENHEID

Ter bevordering van de werkgelegenheid van Nederlandse zeevarenden zullen de werkgevers de Regeling Arbeidsvoorziening Zeescheepvaart (RAZ) 2018 naleven.

Ter zake van de werkgelegenheid hebben de leden van de VWH in de cao-onderhandelingen met Nautilus de volgende afspraken gemaakt. De leden van de VWH zeggen toe gedurende de looptijd van de mantel-CAO, te weten van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019, geen gedwongen ontslagen te laten plaatsvinden anders dan door faillissement of disfunctioneren van de individuele werknemer of door andere objectief vast te stellen externe factoren die een bedreiging vormen voor de Nederlandse zeescheepvaart. De leden van de VWH spannen zich tot het uiterste in om, de wegens faillissement ontslagen werknemers in de sector 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 in geval 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 31

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 € 1.095,-.

Artikel 32

VERSLAGEN BEOORDELINGS- EN FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

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

Artikel 33

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 34

BEDDENGOED, LINNENGOED, EETGEREI EN WASSEN

Terzake van de verstrekking van beddengoed, linnengoed en eetgerei, benevens het kosteloos wassen van dienst- en werkkleding gelden de huisregels van de rederij.

Artikel 35

VERGOEDING VAN REISKOSTEN

In principe regelt de werkgever de reis naar en van het schip. Indien om praktische redenen, de zeevarende zelf (delen) van zijn 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 werknemer van te voren duidelijke afspraken. Bij de declaratie van de reiskosten bij de werkgever overlegt de zeevarende de vervoerbewijzen.

Artikel 36

COMMUNICATIEMIDDELEN

1. De werkgever zorgt, op haar kosten, voor de verzending van brieven (tot een gewicht van maximaal 20 gram per brief) naar directe familieleden en door directe familieleden naar de zeevarende aan boord van het schip.

2. Daar waar aan boord de apparatuur aanwezig is, wordt aan zeevarenden de mogelijkheid geboden kosteloos e-mailverkeer met het thuisfront te onderhouden. De werkgever kan een beperking aanbrengen in de frequentie en de hoeveelheid data van een bericht conform de huisregels van de werkgever.

Artikel 37

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 0,22% 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..

BIJDRAGE BEDRIJFSZORGPOLIS

De werkgever kan bij Anker Crew Insurance een bedrijfszorgpolis in het kader van het voorkomen, verminderen en verkorten van arbeidsongeschiktheid afsluiten. De premie van de bedrijfszorgpolis komt voor rekening van de werkgever.

Artikel 38

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 verzekerbaar. Er is over het molestrisico overleg met de overheid. Dit artikel is tot nader order buiten werking gesteld.*

Artikel 39

OORLOGSTOESLAGREGELING

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

Artikel 40

LEVENSLOOPREGELING

Per 1 januari 2012 is de levensloopregeling afgeschaft. De levensloopregeling werd in 2012 alleen opengehouden voor deelnemers die op 31 december 2011 minimaal € 3.000 (inclusief rendement) op hun levensloopregeling hebben staan. Per 1 januari 2012 is de levensloopregeling dus niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers. Voor bestaande deelnemers is er een overgangsregeling die loopt tot 1 januari 2022.

Artikel 41

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 werknemer dient vervolgens vóór 1 december het overzicht in te leveren bij de werkgever De werkgever zorgt vervolgens voor fiscale verwerking op de gageafrekening.

Artikel 42

REÏNTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

Artikel 43

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 werknemer reeds bij hem in dienst is.

MONSTERBOEKJE

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

Artikel 44

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 voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 45

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 IV).

Artikel 46

AFVLOEIREGELING

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

Artikel 47

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 werknemers 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 48

DERDE WW-JAAR

De VWH en Nautilus hebben afspraken gemaakt om de verzekering voor het derde ww-jaar in te regelen. Hiertoe zal een aanmelding plaatsvinden bij de Stichting PAWW. De premie voor deze verzekering wordt ingehouden op het loon van de werknemer.

H. Beëindiging van de individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 49

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 opzeggingstermijnen vermeld in de volgende leden. Behoudens het bepaalde in lid 7, eindigt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na het verstrijken van de opzeggingstermijn, 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 IN NEDERLAND

4a. Indien de opzegging in een Nederlandse haven geschiedt bedraagt de opzeggingstermijn bedoeld in lid 2, behoudens het bepaalde in lid 5: 7 dagen. Met Nederlandse havens worden in dit verband gelijkgesteld alle havens liggende tussen Duinkerken en Brunsbüttel (beide havens en havens, welke via de zeemonden in dit gebied kunnen worden bereikt, inbegrepen).

b. De zeevarende maakt, indien de rederij dit verlangt, ook na de opzegging gedurende de opzeggingstermijn een reis of een gedeelte daarvan mede, mits mag worden verwacht, dat hij bij het verstrijken van de opzeggingstermijn weder in Nederland kan zijn teruggekeerd.

5. Indien de arbeidsovereenkomst binnen 6 weken na haar aanvang wordt opgezegd, bedraagt de in lid 4a genoemde termijn 3 dagen.

OPZEGGING ELDERS DAN IN NEDERLAND

6. Indien de opzegging buiten een Nederlandse haven, niet vallende onder lid 4a. geschiedt, bedraagt de opzeggingstermijn voor beide partijen 14 dagen, met dien verstande dat indien de zeevarende minder dan 3,5 maand buiten een haven als bedoeld in lid 4a. heeft vertoefd, elk der partijen een zodanige termijn van opzegging in acht moet nemen, dat, op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, de dienstbetrekking tenminste 4 maanden heeft geduurd, sinds het laatste vertrek van de zeevarende uit een haven als bedoeld in lid 4a.

7. Indien de arbeidsovereenkomst volgens het bepaalde in lid 6 is opgezegd en het schip binnen de opzeggingstermijn in een Nederlandse haven, als bedoeld in lid 4a. terugkeert, zal de arbeidsovereenkomst eindigen 7 dagen na de opzegging, tenzij het schip op een later tijdstip terugkeert, in welk geval de arbeidsovereenkomst eindigt na aankomst van het schip in een Nederlandse haven als bedoeld in lid 4a.

8. De in de leden 4, 6 en 7 vermelde opzeggingstermijnen, welke door de rederij in acht moeten worden genomen, moeten worden verlengd met één week voor elk vol jaar dat de zeevarende na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij deze rederij in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.

PENSIONERING

9. 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 werknemer te bepalen, een en ander volgens de voorwaarden van het pensioenfonds. Meer informatie hierover op www.bpfkoopvaardij.nl.

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

Artikel 50

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 21 en 22. Voorts dient rekening worden gehouden met het bepaalde over contant verrekend verlof in artikel 24, leden 2 en 3.

2. De vergoeding bedraagt voor iedere werkdag, of een gedeelte daarvan, niet genoten periodiek- en compensatieverlof: 7/5 x 12/365 x de maandgage.

3. Voorts heeft de zeevarende recht op betaling van de hem eventueel nog toekomende vakantietoeslag als bedoeld in artikel 23.

Artikel 51

GETUIGSCHRIFT

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

I. Beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 52

BEËINDIGING VAN DE MANTEL-CAO

Bij beëindiging van de mantel-CAO, zonder dat de mantel-CAO wordt verlengd of vervangen, blijven op de dan lopende individuele arbeidsovereenkomsten de bepalingen van dit reglement van toepassing, totdat het dienstverband is beëindigd.

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 werknemer is het voor zowel de werkgever als de werknemer van groot belang om de terugkeer van de werknemer 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 werknemer onderschrijven het uitgangspunt dat inkomen uit arbeid prevaleert boven inkomen uit uitkering.

3. Werkgever en werknemer zullen zich naar vermogen inspannen om reïntegratie te doen slagen.

4. De reïntegratie zal er in de eerste plaats op zijn gericht om de werknemer 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 werknemer zien geen mogelijkheden tot herplaatsing in een andere passende functie binnen dezelfde onderneming, zal werkgever zich naar vermogen inspannen om voor werknemer een passende functie te vinden bij een andere werkgever. Hierbij kan een reïntegratiebureau of arbeidsbemiddelingsbureau worden ingeschakeld.

7. Indien werkgever en werknemer 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 daarmede 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

1. 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 afvloeiregeling 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 grootte 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.

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 reken-premie 0,2% van het loon, waarover de premie voor de werkloosheidswet wordt berekend, inclusief de franchise.
De door de werknemers 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 overeen-komst 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 uurverdienste. Voor de zeevarenden belast met de verzorging van voeding en/of bediening, bedraagt de toeslag op zondagen doorgebracht in buitenlandse havens, 100% van de uurverdienste.

Artikel 3

OVERWERK EN TARIEVEN

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

2. Voor een uur verricht overwerk wordt betaald op:
   a. **werkdagen**:
      voor elk der eerste 2 overuren; 135% van de uurverdienste;
      voor elk der volgende overuren; 150% van de uurverdienste;
   b. **zaterdagen**
      voor elk der overuren; 150% van de uurverdienste;
   c. **zondagen**
      voor elk der overuren; 200% van de uurverdienste.

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 uurverdienste. Op zondag geven 24 uren havenwacht recht op een werkdag vrijaf.

2. Gelijke vergoeding wordt betaald voor het doen van andere havenwachten, dan die welke op toerbeurt - als in lid 2 van artikel 18 bedoeld - 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. **zaterdagen**;
   c. **zondagen**;
   d. **alle dagen** der week van zeevarenden belast met de verzorging van de voeding en/of bediening, vóór 06.00 uur of nà 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 uurverdienste;
   in het geval genoemd in dit lid onder c.: 100% van de uurverdienste;
   in het geval genoemd in dit lid onder d.: op werkdagen en zaterdagen 60% en op zondagen 100% van de uurverdienste.

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 der eerste 2 overuren: 135% van de uurverdienste;
      voor elk der volgende overuren: 150% van de uurverdienste;
   b. op **zaterdagen**: voor elk der overuren 150% van de uurverdienste;
   c. op **zondagen**: voor elk der overuren: 200% van de uurverdienste.

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 uurverdienste.
   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 uurverdienste 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 78 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.
b. Fase A duurt 78 gewerkte weken. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase B (zie hierna lid 2 van dit artikel) zolang nog niet in meer dan 78 weken is gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming.
c. In fase A is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst is overeengekomen.
d. De 78 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 opnieuw.

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 vier jaar. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase C (zie hierna lid 3 van dit artikel) zolang niet meer dan vier jaar is gewerkt in fase B en/of niet meer dan zes detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B zijn overeengekomen met dezelfde uitzendonderneming.
c. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen.
d. De periode van vier jaar en het aantal van zes detacheringsovereenkomsten (als bedoeld on der b.) worden doorgeteld zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee detacheringsovereenkomsten. De onderbrekingstermijn wordt in dat geval meegeteld. Als er sprake is van een onderbreking tussen twee detacheringsovereenkomsten van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.
e. Ingevolge artikel 7:668a lid 9 BW en in afwijking van hetgeen is bepaald onder b. van dit artikellid, telt de detacheringsovereenkomst die uitsluitend en overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de uitzendkracht niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding. De arbeidsvoorwaarden, zoals deze voor een uitzendkracht in fase B gelden, blijven onverminderd van kracht. Ook de pensioentelling loopt door.
f. Ingevolge artikel 7:668a lid 10 BW en in afwijking van hetgeen is bepaald onder b. van dit artikellid, telt de detacheringsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie beroepsonderwijs niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar. De arbeidsvoorwaarden, zoals deze voor een uitzendkracht in fase B gelden, blijven onverminderd van kracht. Ook de pensioentelling loopt door.
g. Ingevolge artikel 7:668a lid 11 BW en in afwijking van hetgeen is bepaald onder b. van dit artikellid, telt de detacheringsovereenkomst met een uitzendkracht die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week bedraagt. Het gemiddelde

van ten hoogste twaalf uur per week wordt berekend over de looptijd van de gehele detacheringsovereenkomst. Wanneer de uitzendkracht de leeftijd van achttien jaar bereikt, telt de dan lopende detacheringsovereenkomst vanaf dat moment mee voor het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar. De arbeidsvoorwaarden, zoals deze voor een uitzendkracht in fase B gelden, blijven onverminderd van kracht. Ook de pensioentelling loopt door.

h. Overgangsregeling fase B

De zevende of achtste detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd van een uitzendkracht in fase B die is aangegaan voor 1 juli 2015 eindigt van rechtswege op de in de detacheringsovereenkomst genoemde datum, mits deze datum is gelegen voor 1 juli 2016.

i. Uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken

Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode van vier jaar of het aantal van zes detacheringsovereenkomsten is overschreden, worden voor de uitzendkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en nadien nog doorwerkt, alleen de detacherings-overeenkomsten meegeteld die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

3. Fase C

a. De uitzendkracht is werkzaam in fase C zodra de detacheringsovereenkomst na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase B een nieuwe detacheringsovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.

b. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

c. Als er na beëindiging van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbreking van de werkzaamheden van zes maanden of minder, dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.

d. Als een voor onbepaalde tijd aangegane detacheringsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige beëindiging is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet met een onderbreking van zes maanden of minder, is voor de beëindiging van die laatste detacheringsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig.

INHOUD

	Artikel
Aankomst, Dag van	19
Aanstelling, De	11
Afrekening bij beëindiging individuele arbeidsovereenkomst	50
Afvloeiregeling	46
Arbeid, Bijzondere en extra toeslag	15
Arbeid, Normale	14
Arbeidsduur, Normale en toeslagen	20
Arbeidsduur, Normale per etmaal en toeslagen	16
Beddengoed, linnengoed, eetgerei en wassen	34
Beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst	52
Beëindiging van de individuele arbeidsovereenkomst	49
Beëindiging van de mantel-CAO	52
Berekening van de gage	3
Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	44
Bijdrage bedrijfszorgpolis	37
Bijdrage zorgverzekering	37
Communicatiemiddelen	36
Contant geld aan boord	47
Definities	1
Derde WW-jaar	48
Dienstdoen in een hoger rang/functie	7
Diensttijdverhogingen	4
Gage dienstdoen groter schip	5
Gage na promotie	6
Gages	3
Gagetabel	3
Getuigschrift	51
Havenwachten	18
Herhalings- of bijscholingscursussen	29
Indeling in loongroepen	2
Keuringskosten	43
Levensloopregeling	40
Mentorpremie	10
Minimum maangage koopvaardij	3
Molestregeling	38
Monsterboekje	43
Oorlogstoeslagregeling	39
Opzegging elders dan in Nederland	49
Opzegging in Nederland	49

Overwerk, Algemene bepalingen betreffende 12

Pensioenpremie 3
Pensionering 49

Regeling bij Uitgassen 33
Re-integratie arbeidsongeschiktheid 42

Scheepskok 31
Scholing 28

Vaarbevoegdheidsbewijzen 43
Vakantietoeslag 23
Vakbondscontributie 41
Vaste vergoeding voor overwerk + toeslagen tijdens actieve dienst aan boord 13
Verbinding met de wal 17
Vergoeding diverse kosten 43
Vergoeding van reiskosten 35
Verhoging wegens het dienstdoen op tankschepen 8
Verlof Oudere werknemers 22
Verlof ter compensatie van de zaterdag en de zondag 21
Verlof, Algemene bepalingen voor het verlenen van periodiek- en compensatieverlof 25
Verlof, Bijzonder- en zorgverlof 26
Verlof, Contante verrekening van compensatieverlof 24
Verlof, Gage tijdens 22
Verlof, Opbouw tijdens ziekte 27
Verlof, Pensioenerings- 22
Verlof, Periodiek 22
Verlof, Tijd voor tijdregeling 22
Verslagen beoordelings- en functioneringsgesprekken 32
Vertrek, Dag van 19
Voeding en verblijftoelage 9

Werkervaringsplaatsen 3
Werkgelegenheid 30
WGA-Hiaat regeling 3
WGA-Hiaat regeling 45
WGA-Premie 3

Ziekte, Opzegging tijdens 49

Bijlage I : Wet verbetering Poortwachter
Bijlage II : Oorlogstoeslagregeling
Bijlage III : Aanbevelingen

1. Achtergebleven bezittingen
2. Leefbaarheid
3. Veiligheid
4. Afvloeiregeling

Bijlage IV : Overeenkomst WIA-hiaat regeling
Bijlage V : Overeenkomst inzake verzekering eigen risico WGA
Bijlage VI : Regeling overwerk en toeslagen
Bijlage VII : Fasensysteem werknemers uitzendwerkgevers