



Handelsvaart 2020/2021 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 6 oktober 2020 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Handelsvaart

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Nautilus International mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Vereniging van Werkgevers in de Handelsvaart (VWH);

Partij ter andere zijde: Nautilus International.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1 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.

Artikel 2 Werkingsfeer

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



Artikel 3 Loon- en arbeidsvoorwaarden

1. Voor Werknemers, niet behorende tot categorieën werknemers ten aanzien van wie loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn als weergegeven in lid 2, gelden de loon- en arbeidsvoorwaarden gelijk omschreven in het reglement 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 Filippijnen, Indonesië, Oekraïne 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.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

1. Werkgevers zijn gehouden met Werknemers als bedoeld in artikel 3 lid 1 arbeidsovereenkomsten aan te gaan met daarin de in artikel 3 lid 1 bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden.
2. Werkgevers zijn gehouden de loon- en arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 3 lid 2 na te leven jegens de Werknemers als bedoeld in genoemd artikellid.
3. Werkgevers zijn gehouden de tussen hen en de in artikel 3, 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 5 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 1 lid 2, tweede zin, arbeidsvoorwaarden hanteert die in overeenstemming zijn met het bepaalde in artikel 3 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 7 Werkgelegenheid

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

Reglement Voor zeevarenden dienstdoende aan boord van schepen in de Handelsvaart behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Handelsvaart zoals van kracht 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021

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: $1/365 \times 12 \times$ de maandgage.
7. Onder 'Uurverdienste' wordt verstaan: $1/204 \times$ 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:

Loon-groep	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 0–4.000 GT; scheepstechnicus 3)
	3e stm 0–9.000 GT
B	4e wtk > 9.000 GT
	3e stm > 9.000 GT
	2e stm 4.000–6.000 GT
C	3e wtk 0–9.000 GT
	2e wtk 0–2.000 GT
	2e stm–6.000–9.000 GT
D	3e wtk > 9.000 GT
	2e stm > 9.000 GT
	1e stm 0–1.000 GT
E	2e wtk 2.000–4.000 GT
F	1e stm–1.000–2.000 GT
G	2e wtk 4.000–6.000 GT
H	1e stm 2.000–4.000 GT
I	1e stm 4.000–6.000 GT
J	1e wtk 0–2.000 GT
K	2e wtk 6.000–9.000 GT
	1e wtk 2.000–4.000 GT
	kapitein 0–2.000 GT



Loon-groep	Functie
L	1e wtk 4.000–6.000 GT
	2e wtk 9.000–18.000 GT
	1e stm 6.000–9.000 GT
	kapitein 2.000–4.000 GT
M	2e wtk >18.000 GT
	1e stm 9.000–18.000 GT
	kapitein 4.000–6.000 GT
N	1e wtk 6.000–9.000 GT
	1e stm >18000 GT
O	1e wtk 9.000–18.000 GT
	kapitein 6.000–9.000 GT
P	1e wtk >18000 GT
	kapitein 9.000–18.000 GT
Q	kapitein >18.000 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 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.

Artikel 3

GAGES

1. De gage van de in een loongroep ingedeelde zeevarende wordt vastgesteld aan de hand van de hierna volgende gage Tabellen, rekening houdende met het bepaalde in de artikelen 4 en 6. De aanpassing van de gages per 1 januari 2020 is 3%. De aanpassing van de gages per 1 januari 2021 is tevens 3%.



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 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 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.

Artikel 4

DIENSTTIJDVERHOGINGEN

1. Aan de zeevarende wordt bij indiensttreding, in de voor hem geldende gagetabel, diensttijdverhogingen toegekend op basis van het aantal jaren dat in dezelfde rang/functie in de handelsvaart is dienst gedaan.
2. Voor de gezet 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 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 dienstitijden bij dezelfde werkgever voor en onmiddellijk na onderbreking geacht aaneen te sluiten.
6. Eveneens worden de dienstitijden 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

DIENTSDOEN 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

VERHOOGING 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 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 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, 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 boordovereenkomen. 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.
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 60% 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 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 handelsgeschil 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 arbeids-overeenkomst 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.

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.

Artikel 21

FLEXIBILITEIT EN INZET

Indien zulks dringend gewenst of noodzakelijk is, zullen werkgevers verzoeken van werknemers tot aanpassing van werkroosters benaderen vanuit een positieve grondhouding. Dit is met name in het belang van oudere werknemers die in het kader van duurzame inzetbaarheid een lichter rooster wenselijk achten. Echter, ook jongere werknemers kunnen het gesprek hierover willen aangaan en dan geldt dezelfde positieve grondhouding. Afspraken hierover zullen altijd maatwerk afspraken tussen werkgever en werknemer 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 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 23

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

Bij een onafgebroken dienstverband bij dezelfde werkgever van	Aantal werkdagen per jaar op tankschepen	Aantal werkdagen per jaar op overige schepen
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

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

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.

PENSIONERINGSVERLOF

- 2. 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

- 3. 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 24

VAKANTIETOESLAG

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

¹ Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag (WML).



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 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 27

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.

F. Opleiding en vaktechnische voorlichting

Artikel 29

SCHOLING

Scholingsactiviteiten zijn ondergebracht in de Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Zeescheep-



vaart (O&O fonds). Aan de Stichting ligt een aparte cao ten grondslag.

Artikel 30

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.
4. Ingeval binnen een periode van drie jaar na afronding van de cursus genoemd in artikel 30 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 31

WERKGELEGENHEID

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 € 1.095,-.

Artikel 33

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 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

Terzake van de verstrekking van beddengoed, linnengoed en eetgerei, benevens 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 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.
2. Werkgevers zullen in de afweging tussen economisch rationele keuzes en het voorkomen van ongemakken voor werknemers serieus rekening houden met de werkbaarheid voor en het welzijn van de zeevarenden.

Artikel 37

COMMUNICATIEMIDDELEN

De rederij stelt aan de zeevarende kosteloos e-mailfaciliteiten en daar waar mogelijk zoveel mogelijk internetfaciliteiten ter beschikking, zodanig dat de zeevarende in ieder geval in staat is te communiceren met het thuisfront door middel van e-mail of andere soortgelijke media die weinig bandbreedte vergen. Uiteraard alles conform de vigerende huisregels van de rederij.

Artikel 40

OORLOGSTOESLAGREGELING

In Bijlage II van dit reglement is de tekst van de oorlogstoeslagregeling 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 werknemer reeds bij hem in dienst is.

MONSTERBOEKJE

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

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. 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.

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 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

4. a. 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.

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 hem eventueel nog toekomende 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.

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 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 uurverdiensite. 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. **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 uurverdiensite;
in het geval genoemd in dit lid onder c.: 100% van de uurverdiensite;
in het geval genoemd in dit lid onder d.: op werkdagen en zaterdag 60% en op zondag 100% van de uurverdiensite.
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 zaterdag en op zondag 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 uurverdiensite;
voor elk der volgende overuren: 150% van de uurverdiensite;
 - b. op **zaterdag**en: voor elk der overuren 150% van de uurverdiensite;
 - c. op **zondag**en: voor elk der 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 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. 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 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 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 vier 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 vier 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.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2021.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Op grond van een daartoe strekkend verzoek van cao-partijen is dit besluit niet van toepassing op Maersk Ship Management, Spliethoff Beheer, Jumbo Crew Services, Stichting Greenpeace Council, Fairstar Heavy Transport NV, Stena Line, Stena Line Irish Sea, P&O/North Sea Ferries, Norfolkline/DFDS Seaways, HAL Beheer, Chemgas Shipping B.V, Svitser Amsterdam, Ardent Maritime BV, Boluda en Heerema Fleet Personnel.

Dictum VI

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2022 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 6 oktober 2020

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*