



## Handelsvaart 2026 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

### Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 3 juli 2026 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 partij 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.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door Stichting Equal Justice Equal Pay.

#### Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

De bedenkingen richten zich tegen artikel 3 lid 2 van de cao, waarin tot uitdrukking is gebracht dat voor werknemers woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en Oekraïne eigen afspraken over arbeidsvoorwaarden gelden en niet die van de voorliggende cao.

Bedenkinghebbende stelt dat algemeenverbindendverklaring (avv) van dit artikellid in strijd is met wet- en regelgeving en internationale verdragen en dat dit de Wet AVV en het Toetsingskader AVV ondermijnt.

#### Strijdigheid met het recht

Volgens bedenkinghebbende is het in artikel 3 lid 2 gehanteerde criterium van het woonachtig zijn in de Filipijnen, Indonesië en Oekraïne (het woonlandbeginsel) in strijd met de gelijke behandelingswetgeving en het daarin neergelegde verbod van directe en indirecte discriminatie op grond van ras en nationaliteit. Volgens bedenkinghebbende worden de werknemers die onder artikel 3 lid 2 vallen ongelijk behandeld ten opzichte van de Europese zeevaarders die hetzelfde werk doen. Bedenkinghebbende verwijst in dit verband naar de oordelen van 18 augustus 2025 van het College voor de Rechten van de Mens (CRM) (CRM 18 augustus 2025, oordeelnummers 2025-74 en 2025-75).

Indirect onderscheid op grond van ras en nationaliteit is niet in strijd met het recht als voor het onderscheid een objectieve rechtvaardiging bestaat. Het door cao-partijen genoemde behoud van de concurrentiepositie van de Nederlandse zeescheepvaart, is volgens bedenkinghebbende geen objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid. Bedenkinghebbende heeft onderzoek laten doen door de Stichting voor Economisch Onderzoek, waaruit blijkt dat loonkosten slechts een klein deel zijn van de kostenopbouw van de Nederlandse rederijen en er voldoende mogelijkheden zijn om de kosten van gelijke betaling te compenseren.

Voorts stelt bedenkinghebbende dat artikel 3 lid 2 in strijd is met het algemeen belang, omdat het algemeen belang zich ertegen verzet dat discriminatie van rijkswege wordt aangemoedigd.

#### Strijdigheid met de Wet AVV en het Toetsingskader AVV

Door avv van artikel 3 lid 2 wordt oneerlijke concurrentie gestimuleerd, aldus bedenkinghebbende. Er kunnen dan namelijk andere (lagere) loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn op deze werknemers. Dit druist in tegen het doel van avv, namelijk het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden.



## Representativiteit

Op basis van paragraaf 4.1 Toetsingskader AVV en artikel 2 lid 1 Wet AVV kan een cao-bepaling algemeen verbindend worden verklaard als die bepaling geldt voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen. Volgens bedenkinghebbende beoogt dit meerderheidsvereiste te voorkomen dat een kleine groep werkgevers en werknemers een cao sluit die geldt voor een grote groep die niet betrokken is bij de totstandkoming van die cao. Avv van de cao Handelsvaart is in strijd met dit doel, nu bij de berekening van het meerderheidsvereiste de werknemers woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en Oekraïne niet zijn meegerekend. Deze werknemers maken wel een groot deel uit van de werknemers werkzaam in de Nederlandse handelsvaart.

Bedenkinghebbende verzoekt om artikel 3 lid 2 van de cao niet algemeen verbindend te verklaren en bij het besluit rekening te houden met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur zoals het zorgvuldigheids- en gelijkheidsbeginsel.

### **Reactie van cao-partijen:**

#### Strijdigheid met het recht

Cao-partijen stellen dat de inhoudelijke toetsing bij een avv-verzoek plaatsvindt op grond van kennelijke strijdigheid met het recht. Van evidente strijdigheid met gelijke behandelingswetgeving is volgens cao-partijen geen sprake. Ter onderbouwing worden de volgende omstandigheden aangedragen.

Artikel 3 lid 2 is al vaker algemeen verbindend verklaard. Het is een vaste beslis- en beleidslijn van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de Minister) dat het oordeel om een bepaling algemeen verbindend te verklaren bij een beroep op jurisprudentie in beginsel niet eerder wordt aangepast dan dat er een onherroepelijk gerechtelijk oordeel is. Tot op heden heeft geen rechter geoordeeld dat artikel 3 lid 2 van de cao in strijd is met gelijke behandelingswetgeving.

Bovendien stellen cao-partijen dat artikel 3 lid 2 van de cao onderscheid maakt naar woonland, niet naar nationaliteit of ras. Er is geen sprake van ongelijke behandeling van gelijke gevallen, onder andere omdat de werknemers woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en Oekraïne niet worden blootgesteld aan het Nederlandse prijspeil. Het onderscheid naar woonland is een beginsel van internationaal gewoonterecht. De objectieve rechtvaardiging voor dit onderscheid ligt in de economische, sociaaleconomische en strategische noodzakelijkheid voor Nederland.

#### Strijdigheid met de Wet AVV en het Toetsingskader AVV

Cao-partijen stellen dat geen sprake is van strijd met (het doel en het meerderheidsvereiste zoals neergelegd in) de Wet AVV en het Toetsingskader AVV en beargumenteren dit als volgt.

Cao-partijen hebben afgesproken dat de loon- en arbeidsvoorwaarden in de cao Handelsvaart niet van toepassing zijn op werknemers woonachtig in Filipijnen, Indonesië en Oekraïne. Op deze werknemers zijn de gemaakte collectieve afspraken in lokale cao's van toepassing. Dit is in lijn met het beleidsuitgangspunt dat cao-partijen verantwoordelijk zijn voor de collectieve afspraken die zij maken en de reikwijdte daarvan.

Er is geen sprake van stimulering van oneerlijke concurrentie, omdat ook de arbeidsvoorwaarden in lokale cao's boven de internationale minimumnormen liggen. Doel daarvan is om onderbetaling en oneerlijke concurrentie tegen te gaan. Artikel 3 lid 2 bepaalt bovendien dat deze arbeidsvoorwaarden ten minste moeten voldoen aan de internationale conventies, aanbevelingen en afspraken.

## Representativiteit

Het meerderheidsvereiste moet worden berekend over de populatie waarvoor de loon- en arbeidsvoorwaarden gelden die cao-partijen voor avv hebben voorgesteld. Door de afbakening van cao-partijen vallen werknemers woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en Oekraïne daar niet onder. Deze werknemers dienen dus niet te worden meegeteld bij de berekening van de representativiteit. Deze systematiek past bij de verantwoordelijkheid van cao-partijen voor de afbakening van de werkingsfeer van hun cao.

### **Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:**

#### Strijdigheid met het recht



De inhoudelijke toetsing van verzoeken tot avv van cao-bepalingen vindt plaats op grond van de Wet AVV, het recht en het avv-beleid zoals verwoord in respectievelijk paragraaf 4, 5 en 6 van het Toetsingskader AVV. Bepalingen worden getoetst op basis van de ingediende tekst en in principe niet op de mogelijke toepassingspraktijk. De toetsing aan het recht betreft toetsing op kennelijke strijdigheid met het recht.

Als een cao-bepaling direct onderscheid maakt op basis van ras of nationaliteit komt de bepaling niet voor avv in aanmerking. Uit de tekst van artikel 3 lid 2 van de cao kan niet worden afgeleid dat deze leidt tot strijdigheid met het recht (in casu: het gelijke behandelingsbeginsel neergelegd in gelijke behandelingswetgeving). Indien mogelijk sprake is van indirect onderscheid, staat dat niet aan avv van die bepaling in de weg omdat voor het mogelijk indirecte onderscheid een objectieve rechtvaardiging kan bestaan. Er is dan geen sprake van kennelijke strijdigheid met het recht. Het verbod van onderscheid geldt namelijk niet indien het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Of hiervan in dit geval sprake is, kan niet beoordeeld worden op basis van enkel de tekst van artikel 3 lid 2 van de cao. Dit moet blijken uit de omstandigheden van het geval. Het is aan cao-partijen en aan de werkgever die de afspraak in de praktijk toepast om ervoor te zorgen dat de afspraak niet leidt tot onderscheid in het specifieke geval dat er geen objectieve rechtvaardiging is. Dit wordt ook expliciet in elk avv besluit vermeld. In dit geval in dictum III. Het is uiteindelijk aan de rechter om te beoordelen of in een individueel geval sprake is van een objectief te rechtvaardigen onderscheid. Derhalve kan niet worden gesteld dat de desbetreffende cao-bepaling kennelijk in strijd is met wet- en regelgeving en niet voor avv in aanmerking komt.

Het merendeel van de door bedenkinghebbende gemaakte opmerkingen ziet specifiek op de toepassingspraktijk van de cao-bepaling en deze worden daarmee op grond van paragraaf 3.2 Toetsingskader AVV als evident kansloos beschouwd.

Bedenkinghebbende verwijst nog naar de oordelen van het CRM van 18 augustus 2025. Hierin oordeelde het CRM dat sprake is van direct, dan wel indirect onderscheid naar nationaliteit en ras. In één van de twee oordelen (CRM 18 augustus 2025, oordeelnummer 2025-74) is dit indirecte onderscheid terug te voeren op het woonlandbeginsel in de cao Handelsvaart.

Ten aanzien van de oordelen van het CRM geldt dat deze niet juridisch bindend zijn. De relevante partijen zullen zelf een afweging moeten maken of deze oordelen van het CRM aanleiding vormen voor een aanpassing van de cao of om hierover nadere gesprekken (op internationaal niveau) te voeren. Van een onherroepelijke gerechtelijke uitspraak is in ieder geval geen sprake.

#### Strijdigheid met de Wet AVV en het Toetsingskader AVV

Cao-partijen zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de collectieve afspraken omtrent arbeidsvoorwaarden. Daaronder valt ook de verantwoordelijkheid voor de afbakening van de werkingsfeer. Zij bepalen welke groepen werkgevers en werknemers onder de werkingsfeer vallen en welke niet. De Minister ondersteunt de uitoefening van die verantwoordelijkheid van cao-partijen door avv.

Zoals hiervoor uiteengezet, kan niet worden gesteld dat artikel 3 lid 2 kennelijk in strijd is met wet- en regelgeving en niet voor avv in aanmerking komt. Cao-partijen en de werkgever die de afspraak in de praktijk toepast dragen de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat de afspraak alleen wordt toegepast indien er in dat specifieke geval een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid is of indien het onderscheid is gebaseerd op algemeen verbindende voorschriften, of geschreven of ongeschreven regels van internationaal recht.

De Minister treedt bij de toetsing niet in de plaats van de rechter voor een integrale beoordeling van individuele vraagstukken over gelijke behandeling.

Evenmin is het de rol van de Minister om te beoordelen of in de praktijk sprake is van ongelijke concurrentie voor ondernemingen, tenzij sprake is van evidente strijdigheid met het mededingingsrecht of indien de markt voor bonafide ondernemingen geheel wordt afgesloten of tot een onevenredig niveau wordt beperkt, zoals bedoeld in paragraaf 6.2 Toetsingskader avv. Hiervan is in dit geval geen sprake.

De overige door bedenkinghebbende gemaakte opmerkingen zien specifiek op de toepassingspraktijk of bevatten een standpunt over de inhoud van de cao-bepaling. Dit maakt ingevolge paragraaf 3.1 Toetsingskader AVV in principe geen onderdeel uit van de avv-toets. Als Minister heb ik in beginsel geen oordeel over de inhoud van arbeidsvoorwaardelijke bepalingen. Conform paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV zijn bedenkingen die betrekking hebben op de inhoud van cao-bepalingen voor zover deze cao-bepalingen op grond van dit toetsingskader voor avv in aanmerking komen normaliter evident kansloos.



## Representativiteit

De cao-bepalingen waarop het verzoek tot avv betrekking heeft, moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen (artikel 2, lid 1 Wet AVV). Deze belangrijke meerderheid moet blijken uit een opgave van het aantal werkgevers lid van werkgeversvereniging(en) die partij zijn bij de cao onderscheidenlijk het aantal werkgevers dat naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingssfeer van de cao kan worden gerekend. De opgave bevat ook het aantal personen werkzaam bij werkgevers die lid zijn van de werkgeversvereniging(en) die partij zijn bij de cao, onderscheidenlijk het aantal personen werkzaam bij werkgevers die naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden.

Bedenkinghebbende stelt dat het niet meerekenen van de groep werknemers woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en Oekraïne bij de berekening van de meerderheid indruist tegen het doel van het meerderheidsvereiste. De bedenkingen houden daarmee niet zo zeer in dat de representativiteitscijfers onjuist zijn, maar ageren tegen de berekeningswijze zoals neergelegd in paragraaf 4.1 van het Toetsingskader AVV.

Cao-partijen hebben voldoende onderbouwd dat de werknemers woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en Oekraïne niet vallen onder de reikwijdte van de bepalingen van de cao Handelsvaart waarvoor algemeenverbindendverklaring is gevraagd. De representativiteit moet worden berekend over de populatie waarvoor de loon- en arbeidsvoorwaarden gelden, zoals ook in paragraaf 4.1 van het Toetsingskader AVV staat. Deze werknemers zijn volgens de berekeningswijze zoals neergelegd in het Toetsingskader AVV terecht buiten de berekening van de representativiteit gehouden.

Net zoals ik niet ga over de inhoud van de cao-bepalingen, is het niet aan mij om mij uit te laten over welke groepen werknemers partijen uitzonderen van de werkingssfeer van de cao.

## Conclusie

Op grond van het bovenstaande concludeer ik dat de bedenkingen geen beletsel vormen om tot algemeenverbindendverklaring over te gaan.

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 I Definities**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. *Handelsvaart*: De vaart met zeeschepen in de handelsvaart onder Nederlandse vlag, niet zijnde:
  - vissersschepen;
  - schepen in openbare dienst;
  - binnenschepen;
  - oorlogsschepen en marinehulpschepen;
  - schepen speciaal ontworpen voor het opnemen of dumpen van zand, klei en of stenen en daarbij betrokken hulpschepen;
  - reddingsvaartuigen;
  - zeesleepboten;
  - pleziervaartuigen en commercieel geëxploiteerde jachten;
  - speciaal ontworpen schepen die worden ingezet ten behoeve van de exploratie en of exploitatie van olie- en gasvelden;
  - speciaal ontworpen schepen die worden ingezet ten behoeve van de bouw en of onderhoud van windmolens op zee;
  - passagiersschepen.
2. *Werkgever* ledere 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*: ledere zeevarende die krachtens een dienstverband met een Werkgever werkzaam is op een zeeschip in de Handelsvaart.

4. *Inlener*: ledere derde als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

Overige definities staan vermeld in artikel 1.

## **Artikel II Werkingsfeer**

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

## **Artikel III Loon- en arbeidsvoorwaarden**

1. Voor Werknemers, niet behorende tot categorieën werknemers ten aanzien van wie loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn zoals weergegeven in lid 2, gelden de loon- en arbeidsvoorwaarden gelijk omschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst en in de stukken die onlosmakelijk deel uitmaken van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft het karakter van een minimumregeling.
2. Voor Werknemers woonachtig in de 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 IV Verplichtingen van de werkgever**

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

## **Artikel V Verplichtingen van de inlener**

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

## **Artikel VII Werkgelegenheid**

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

## **REGLEMENT**

### **A. Definities**

#### **Artikel 1**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. *Zeevarenden of werknemers*: kapiteins, de in lid 2 bedoelde scheepsofficieren en de in lid 3 bedoelde scheepsgezellen.
2. *Scheepsofficieren, hierna te noemen officieren*: stuurlieden en werktuigkundigen.



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

## B. Loonvoorwaarden

### Artikel 2 Indeling in loongroepen

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

Loongroep	Functie
I	vakantiewerker
II	aankomend matroos, aankomend matroos zonder diploma, 1) matroos/motordrijver
III	voorman matroos; matroos-pompman; gediplomeerd matroos; kok; motorman; aankomend matroos met diploma 2) en meer dan één jaar diensttijd 1); gezel MK met diploma 2) en meer dan één jaar diensttijd; sloopstechnicus 3)
A	2e stm 0 – 4.000 GT; sloopstechnicus 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
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 >18.000 GT
O	1e wtk 9.000 – 18.000 GT
	kapitein 6.000 – 9.000 GT
P	1e wtk >18.000 GT



Loongroep	Functie
	kapitein 9.000 – 18.000 GT
Q	kapitein >18.000 GT

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

1. Na uiterlijk drie dienstjaren dient de aankomend matroos tot matroos te worden bevorderd.
2. Onder gediplomeerd aankomend matroos of gezet MK wordt verstaan: de aankomend matroos in het bezit van een diploma LZS; dan wel hoger zeevaart gerichte diploma's; de gezet MK in het bezit van het diploma VMBO afdeling metaal, dan wel hogere zeevaart gerichte diploma's.
3. De aanvangsgage van de scheepstechnicus is gelijk aan loongroep III + 4 anciënniteiten. Voor elk volgend dienstjaar bestaat aanspraak op een anciënniteitsverhoging. Na het bereiken van de 10e anciënniteit in loongroep III volgt indeling in loongroep A. De opbouw in loongroep A is gemaximeerd op 6 anciënniteiten.
4. Het werkingsgebied van de CAO is per 1 april 2014 uitgebreid met schepen groter dan 9.000 GT. De bestaande afspraken per 1 april 2014 over gages en overige emolumenten met betrekking tot zeevarenden die dienstdoen op schepen groter dan 9.000 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 gageverhoging van 3,95% per 1 januari 2026 is verwerkt in onderstaande tabel.

Verhoging/ Increase		3,95%																			
	I	ANC	II	III	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
18 jr/yrs	1286	0			2845	2983	3173	3247	3326	3403	3492	3574	3746	3875	4060	4258	4473	4720	4956	5203	5462
19 jr/yrs	1543	1	2621	2707	2952	3097	3292	3369	3456	3535	3625	3708	3891	4022	4221	4425	4646	4904	5149	5406	5675
20 jr/yrs	2056	2	2613	2707	3063	3213	3417	3498	3586	3666	3762	3848	4037	4174	4379	4596	4824	5086	5343	5611	5890
21 jr/yrs	2570	3	2699	2795	3175	3326	3537	3621	3714	3799	3897	3986	4181	4330	4541	4761	4999	5275	5541	5816	6106
en ouder/ and older		4	2782	2881	3281	3446	3662	3751	3844	3932	4031	4125	4331	4477	4698	4924	5169	5457	5733	6017	6318
		5	2867	2970	3391	3568	3780	3875	3971	4063	4165	4262	4474	4629	4859	5089	5346	5643	5924	6222	6533
		6	2950	3061	3505	3674	3906	3999	4101	4196	4299	4405	4617	4780	5012	5261	5525	5831	6120	6424	6747
		7	3035	3149	3610	3785	4030	4125	4235	4332	4433	4544	4766	4928	5173	5429	5702	6015	6317	6634	6964
		8	3116	3235	3723	3903	4155	4251	4358	4467	4574	4679	4909	5079	5331	5593	5875	6197	6507	6834	7175
		9	3204	3323	3834	4019	4278	4377	4489	4596	4711	4819	5057	5234	5491	5759	6047	6383	6701	7037	7390
		10	3286	3410	3946	4134	4401	4501	4615	4727	4847	4957	5202	5381	5650	5925	6225	6567	6896	7242	7602
Tanker- verhoging/ Tanker bonus	131		210	217	246	259	275	283	290	299	305	310	328	341	359	374	393	413	436	459	482

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

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

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

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

### BEREKENING VAN DE GAGE

4. Bij de uitbetaling wordt de 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 de zeevarende geldende gagetabel, dienst-tijdverhogingen toegekend op basis van het aantal jaren dat in dezelfde rang/functie in de handelsvaart is dienst gedaan.
2. Voor de gezel met dienstdoende als matroos binnenvaart wordt de helft van de als zodanig verkregen dienstdoende meegeteld voor het aantal dienstdoendeverhogingen. Dit met een maximum van 5 jaren.
3. Voor gezellen wordt ter bepaling van het aantal dienstdoendeverhogingen, de dienstdoende op buitenlandse schepen behaald gelijkgesteld aan die, welke is behaald op Nederlandse schepen.
4. Na indiensttreding wordt vervolgens na ieder jaar dienstdoende in dezelfde rang/functie aan de zeevarende een volgende dienstdoendeverhoging toegekend.
5. Bij onderbreking van de dienst met toestemming van de werkgever worden de dienstdoende bij dezelfde werkgever voor en onmiddellijk na onderbreking geacht aaneen te sluiten.
6. Eveneens worden de dienstdoende 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 dienstdoende groter schip**

1. Indien een zeevarende in dienst van dezelfde werkgever in één of meer perioden tezamen meer dan 12 maanden heeft dienst gedaan op een schip waar voor dezelfde functie een hogere gage geldt dan behoudt de zeevarende deze hogere gage ook als de zeevarende wordt teruggeplaatst op een schip waarvoor een lagere gage geldt.
2. Een zeevarende die in de situatie omschreven in lid 1 dienst doet op een schip groter dan 9.000 GT heeft alleen voor de periode dat de zeevarende op dat schip dienst doet recht op de bijbehorende gage en overige vergoedingen. Mocht de zeevarende vervolgens dienst doen op schepen kleiner dan 9.000 GT dan zal de zeevarende worden ingeschaald in de loonschaal van 6.000 – 9.000 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 dienstdoendeverhogingen. In de nieuwe loongroep begint de zeevarende met de aanvangsgage.  
Indien deze gage lager is dan de gage voor promotie, dan worden zoveel dienstdoendeverhogingen toegekend totdat de gage hoger is dan die de zeevarende genoot voor promotie. Vervolgens wordt na ieder jaar dienstdoende de volgende dienstverhoging toegekend.

#### **Artikel 7 Dienstdoende in een hogere rang/functie**

1. Onder het dienstdoende 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 dienstdoende 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 dienstdoende, 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 dienstdoende 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 dienstdoende in die hogere rang/functie en tijdens perioden van arbeidsongeschiktheid in aansluiting op de beide hiervoor bedoelde perioden; e.e.a. in overeenstemming met de dagloonregels van het UWV.



## **Artikel 8 Verhoging wegens het dienstdoen op tankschepen**

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

## **Artikel 9 Voeding**

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

## **Artikel 10 Stagiaires**

1. Deze cao is niet van toepassing op stagiaires of leerlingen. Zij zijn niet in dienst als zeevarende, maar verblijven aan boord om specifieke leerdoelen te behalen en praktijkervaring op te doen in het kader van hun opleiding. Op grond van de Nederlandse wet geldt voor stagiaires en leerlingen dat hun stageovereenkomst niet kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Zij ontvangen een stagevergoeding, kost en inwoning aan boord en vervoer van huis naar het schip en terug. In de stageovereenkomst dienen de zaken te zijn geregeld met betrekking tot communicatie, voeding, bedlinnen en walverbinding, overeenkomstig de bepalingen hierover in de cao.
2. Indien een officier als mentor is aangewezen en de officier de toegewezen stagenemer zo goed mogelijk heeft begeleid, zal de werkgever de officier een premie toekennen als compensatie voor de aan deze begeleiding bestede tijd. De hoogte van de premie bedraagt € 40,- per maand. Gedeelten van een maand pro rata.
3. Stagiaires kunnen met problemen rond hun stage(begeleiding), naast de reguliere bestaande kanalen, ook terecht bij het door de sociale partners ingestelde contactpunt: [stagedesk@nautilusint.org](mailto:stagedesk@nautilusint.org).

## **C. Arbeidsvoorwaarden**

### **Artikel 11 De aanstelling**

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan voor onbepaalde tijd onder vermelding van de datum waarop het dienstverband begint, alsmede van de functie en de rang, zoals omschreven in artikel 2 lid 1, waarin de zeevarende zal dienstdoen. Eén exemplaar wordt aan de zeevarende overhandigd.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kunnen één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan, zoals bepaald in lid 4 van dit artikel.
3. Eén maand voor de einddatum van elke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient de werkgever aan de zeevarende schriftelijk te bevestigen, dat:
  1. de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na afloop van die bepaalde tijd wordt verlengd met de nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of
  2. de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt beëindigd in de eerste haven welke het schip aandoet na afloop van die bepaalde tijd.
4.
  1. Een zeevarende kan meerdere malen op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst worden genomen, met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek.
  2. Het tijdens de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgebouwde verlof dient binnen dienstverband te worden opgenomen of tenminste binnen de dienstverbanden die tot de keten als bedoeld in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek worden gerekend.
  3. Op zeevarenden in dienst van uitzendwerkgevers zoals bedoeld in de tweede volzin van artikel 1 tweede lid van deze CAO is in afwijking van artikel 668a van het Burgerlijk Wetboek het zogenaamde fasensysteem van toepassing zoals opgenomen in bijlage VII van deze CAO.
5. Indien, in afwijking van het bepaalde in lid 1, de aard van de bedrijfsvoering of de uitoefening van bijzondere vaarten afwijkende functiebenamingen noodzakelijk maken zullen de partijen bij deze CAO, nadat de werkgever omtrent de afwijkende functies de benodigde informatie heeft verschaft, tot loongroepsindeling overgaan.
6. In geval de zeevarende nevenwerkzaamheden wenst te verrichten, zal de zeevarende vooraf



hiervoor toestemming vragen aan de werkgever. De werkgever zal de gevraagde toestemming in beginsel verlenen, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond op grond waarvan de werkgever de toestemming niet verleent. De werkgever kan voorwaarden verbinden aan de toestemming. Voorbeelden van rechtvaardigingsgronden zijn bijvoorbeeld maar niet uitsluitend, gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het overtreden van een wettelijk voorschrift of het vermijden van (de schijn van) belangenconflicten.

#### **Artikel 12 Algemene bepalingen betreffende overwerk**

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

#### **Artikel 13 Vaste vergoeding voor overwerk + toeslagen tijdens actieve dienst aan boord**

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

#### **Artikel 14 Normale arbeid**

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

#### **Artikel 15 Bijzondere arbeid en extra toeslag**

1. Voor de in het volgende lid genoemde werkzaamheden wordt, onverminderd de eventuele beloning wegens overwerk of toeslag genoemd in artikel 13 en/of Bijlage VI, voor ieder uur een extra toeslag betaald van 70% van de uurverdiensfe.
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<sup>1</sup> 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:

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



- de betrokken ITF-havenwerkersvakbond of andere betrokken ITF-vakbond heeft hiervoor vooraf toestemming voor verleend;
  - de zeevarende voert deze werkzaamheden vrijwillig uit;
  - de zeevarende is hiervoor gekwalificeerd;
  - indien het loon van een volwassen havenarbeider volgens het plaatselijk tarief méér bedraagt dan hetgeen waarop de betrokken zeevarende krachtens dit reglement aanspraak heeft, wordt hem bovendien dit meerdere voor deze werkzaamheden toegekend;
- b. Onder ladingbehandeling wordt onder andere verstaan: laden, lossen, vastzetten, losmaken, controleren en ontvangen;
- c. Wanneer het schip zich in een haven bevindt waar een officieel geschil met een ITF- havenwerkersvakbond plaatsvindt, wordt geen ladingbehandeling uitgevoerd die van invloed kan zijn op de oplossing van het geschil. De scheepsbeheerder neemt geen strafmaatregelen tegen een zeevarende die het geschil van deze havenarbeiders respecteert, noch zal hij hem of haar op enigerlei wijze arbeidsrechtelijk nadelig behandelen. Een dergelijke wettige handeling van de zeevarende mag niet worden beschouwd als een schending van de arbeidsovereenkomst van de zeevarende, mits deze handeling wettig is in het land waar deze plaatsvindt.
4. a. Onderdeel a van lid 3 is niet van toepassing voor schepen met speciale gas (bijvoorbeeld CO<sub>2</sub>-/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.  
Eenieder is niettemin gehouden, alvorens aan de wal te gaan, daartoe toestemming te vragen aan de kapitein of aan degene die deze vervangt.
4. Wordt een gevraagde toestemming geweigerd, dan vermeldt de kapitein de redenen in het scheepsdagboek. Overwegende bezwaren tegen het verlenen van toestemming zijn: veiligheid van opvarenden, schip en/of lading, een op handen zijnde vertrek, e.d.

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

### Artikel 19

#### DAG VAN AANKOMST

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

#### DAG VAN VERTREK

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

### Artikel 20 Normale arbeidsduur en toeslagen

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

### Artikel 21 Flexibiliteit en inzet

1. Werkgevers kunnen met Nautilus naast het reguliere vaar-verlof schema een interne bedrijfsregeling voor een ander vaar-verlof schema, overeenkomen.  
In de bedrijfsregeling leggen partijen tenminste vast wat de gages en vergoedingen zijn voor dit schema en de opbouw, samenstelling en verrekening van het verlof, inclusief een afspraak over verlofopbouw tijdens ziekte.
2. De werkgever die een interne bedrijfsregeling voor een ander vaar-verlof schema toepast zonder dat deze vooraf met Nautilus is overeengekomen, meldt deze bij Nautilus en de VWH, waarna het eerste lid van dit artikel in werking treedt.



- Als dit dringend gewenst of noodzakelijk is, zullen werkgevers verzoeken van individuele zeevarenden tot aanpassing van werkroosters benaderen vanuit een positieve grondhouding. Dit is met name in het belang van oudere zeevarenden die in het kader van duurzame inzetbaarheid een lichter rooster wenselijk achten. Echter, ook jongere zeevarenden kunnen het gesprek hierover willen aangaan en dan geldt dezelfde positieve grondhouding. Afspraken hierover zullen altijd maatwerk afspraken tussen werkgever en de zeevarende moeten zijn.

## E. Verlof

### Artikel 22 Verlof ter compensatie van de zaterdag en de zondag

- Voor elke zaterdag en voor elke zondag waarop de zeevarende in verband met zijn dienstbetrekking buiten Nederland verblijft, wordt de zeevarende per dag een werkdag compensatieverlof toegekend.
- Voor elke zaterdag en voor elke zondag waarop de zeevarende in Nederland moet dienst doen, wordt de zeevarende per dag een werkdag compensatieverlof toegekend.
- Indien een zeevarende op een zaterdag en/of zondag moet reizen tussen zijn woonplaats en het schip waarop de zeevarende dienst moet gaan doen, resp. waarop de zeevarende dienst heeft gedaan, wordt de zeevarende daarvoor een werkdag verlof toegekend.  
Dit verlof wordt niet toegekend indien:
  - reeds uit andere hoofde voor die dag(en) aanspraak op verlof bestaat;
  - het reizen een gevolg is van het wonen van de zeevarende buiten Nederland.
- Indien een zeevarende op een zaterdag en/of zondag in de plaats van aanmonstering moet wachten wordt de zeevarende daarvoor een werkdag verlof toegekend. Dit verlof wordt niet toegekend indien:
  - reeds uit andere hoofde voor die dag(en) aanspraak op verlof bestaat;
  - deze dag thuis wordt doorgebracht.
- 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

- 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

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

- 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

4. Tijdens het verlof wordt aan de zeevarende met inachtneming van het bepaalde in artikel 8 betaald de maandgage waarop de zeevarende overeenkomstig zijn aanstelling, functie-indeling en diensttijd aanspraak heeft.  
Heeft de zeevarende tijdelijk dienst gedaan op een groter schip dan wel in een hogere functie dan wordt het tijdens die periode opgebouwde verlof genoten of verrekend tegen de in die periode geldende hogere gage.

## Artikel 24 Vakantietoeslag

1. De zeevarende wordt over iedere maand dienstverband een vakantietoeslag toegekend, bedragende 8% van de op het moment van uitbetaling geldende maandgage<sup>2</sup>. 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.
2. Over contant verrekend compensatieverlof dient periodiek verlof en vakantietoeslag te worden berekend.
3. Ter bepaling van het aantal dagen periodiek verlof en het bedrag aan vakantietoeslag, dient het aantal contant te verrekenen werkdagen compensatieverlof met behulp van de factor 7/5 in kalenderdagen te worden omgezet.

## Artikel 26 Algemene bepalingen voor het verlenen van periodiek en compensatieverlof

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

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



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

#### **Artikel 27 Bijzonder verlof en zorgverlof**

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

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

#### **Artikel 27A Doorbetaling aanvullend geboorte- en ouderschapsverlof**

Wanneer een zeevarende gebruik maakt van het aanvullende geboorteverlof voor partners (5 weken, WIEG) en het doorbetaalde deel van het ouderschapsverlof (9 weken, WAZO) betaalt de werkgever de verlofgage door. De werkgever kan het recht op de wettelijke uitkering verhalen op het UVW. Voor informatie over de wettelijke regelingen zie: [Rijksoverheid.nl](http://Rijksoverheid.nl) | wettelijke verlofsoorten.

### **F. Opleiding en vaktechnische voorlichting**

#### **Artikel 29 Scholing**

Scholingsactiviteiten zijn ondergebracht in de Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Zeescheepvaart (O&O fonds). Aan de Stichting ligt een aparte cao ten grondslag.

#### **Artikel 30 Herhalings- of bijscholingscursussen**

1. Wanneer een zeevarende op verzoek of in opdracht van de werkgever een op het beroep gerichte fysieke en/of digitale herhalings- of bijscholingscursus dan wel een door de werkgever georganiseerde bedrijfs- of scholingscursus of -bijeenkomst volgt, wordt de tijd die hiermee is gemoeid aangemerkt als werktijd met aanspraak op verlofgage en niet in mindering gebracht op zijn tegoed aan verlof.  
De kosten van dergelijke cursussen worden gedragen door de werkgever.
2. Indien tijdens verblijf in Nederland op zaterdag en/of zondag op verzoek of in opdracht van de werkgever een cursus of soortgelijke bijeenkomst wordt bijgewoond, wordt daarvoor per dag één werkdag verlof toegekend.
3. De werkgever geeft scholingsverlof onder betaling van verlofgage voor de helft van de tijd – met een maximum van 2 werkdagen per jaar – die is gemoeid met het volgen van cursussen die niet op verzoek of in opdracht van de werkgever worden gevolgd. Geen aanspraak op scholingsverlof bestaat in geval de cursus niet is vermeld in de taakstelling van het O&O Fonds en ook niet als de cursus geen relatie heeft met de functie en de sector waarin de zeevarende werkzaam is.
4. Voor opleidingen en trainingen die niet op grond van de wet of cao zijn voorgeschreven voor de noodzakelijke uitvoering van de huidige functie en of de functie in de eerstvolgende rang, kan worden overeengekomen dat de zeevarende de opleidingskosten pro-rata als bedoeld in lid 5 terugbetaalt aan de werkgever als de zeevarende binnen een periode van drie jaar na afronding van de opleiding/training op eigen initiatief uit dienst treedt. Op de kosten worden in mindering



gebracht de vergoedingen die de werkgever van het O&O-fonds heeft ontvangen.

Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens (vroeg)pensionering is geen uitdiensttreding op initiatief van de zeevarende.

5. Als een studiekostenregeling wordt overeengekomen, moet voor de terugbetalingsregeling de volgende glijdende schaal in acht worden genomen bij een uitdiensttreding van de zeevarende:
  1. Tot het behalen van het diploma/certificaat moet de zeevarende maximaal 100% van de kosten terugbetalen.
  2. binnen een jaar na het behalen van het diploma/certificaat moet de zeevarende maximaal 75% van de kosten terugbetalen;
  3. binnen twee jaar na het behalen van het diploma/certificaat moet de zeevarende maximaal 50% van de kosten terugbetalen;
  4. binnen drie jaar na het behalen van het diploma/certificaat moet de zeevarende maximaal 25% van de kosten terugbetalen.

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

## **G. Diverse bepalingen**

### **Artikel 32 Scheepskok**

1. Op schepen van 3.000 GT of groter en op schepen kleiner dan 3.000 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 dienstdienst bij deze werkgever, na het behalen van het diploma als scheepskok, ontvangt betrokkene telkenmale een uitkering in eens van € 365,-; derhalve maximaal € 1.095,-.

### **Artikel 33 Verslagen beoordelings- en functioneringsgesprekken**

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

### **Artikel 33A Loopbaangesprekken**

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

### **Artikel 34 Regeling bij uitgassen**

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

### **Artikel 35 Beddengoed, linnengoed, eetgerei en wassen**

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

### **Artikel 36 Reizen naar en van het schip**

1. In principe regelt de werkgever de reis naar en van het schip. Indien om praktische redenen, de



zeevarende zelf (delen) van de reis moet regelen en/of voorschieten, dan gebeurt vergoeding binnen Nederland op basis van openbaar vervoer, tweede klas. Buiten Nederland gebeurt dit op basis van daadwerkelijk gemaakte kosten. In het geval van zelf regelen van de reis en/of het voorschieten van de reiskosten, maken de werkgever en de zeevarende van te voren duidelijke afspraken. Bij de declaratie van de reiskosten bij de werkgever overlegt de zeevarende de vervoerbewijzen.

2. Werkgevers zullen in de afweging tussen economisch rationele keuzes en het voorkomen van ongemakken voor zeevarenden serieus rekening houden met de werkbaarheid voor en het welzijn van de zeevarenden.

#### **Artikel 37 Communicatie**

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

#### **Artikel 40 Oorlogstoeslagregeling**

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

#### **Artikel 41 Piraterij-aanval of gewapende overval op het schip**

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

#### **Artikel 44 Vergoeding diverse kosten**

##### **VAARBEVOEGDHEIDSBEWIJZEN**

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

##### **KEURINGSKOSTEN**

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

##### **MONSTERBOEKJE**

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

#### **Artikel 45 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid**

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

#### **Artikel 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 opzegtermijnen vermeld in de volgende leden.  
De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt na het verstrijken van de opzegtermijn, zodra het schip zich bevindt in een haven waar het laadt of lost.

### ZIEKTE

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

### OPZEGGING

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

### Artikel 51 Afrekening bij beëindiging individuele arbeidsovereenkomst

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

### Artikel 52 Getuigschrift

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

### Artikel 52A Terugkeerregeling

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

Is de vaarbevoegdheid bij de aanstaande terugkeer verlopen, dan betaalt de werkgever de noodzakelijke kosten voor het herstel van de bevoegdheid.

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

### Artikel 53 Duurzame inzetbaarheid – eerder met pensioen gaan

1. Indien een zeevarende eerder dan het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd met pensioen wil gaan, dan kan hij het bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij en/of een ander pensioenfonds opgebouwd pensioen eerder laten ingaan. Dit kan met elk opgebouwd ouderdomspensioen



en dat heet het vervroegen van het pensioen. Met de pensioenplanner van het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij kan de zeevarende voor zijn eigen situatie berekenen welke mogelijkheden hij heeft tot vervroeging.

Zie: Mijn Koopvaardij – Koopvaardij

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

- Partijen komen een eigen Bedrijfstak Regeling voor Duurzame Inzetbaarheid overeen waarin de mogelijkheid van een RVU-uitkering wordt opgenomen met de beoogde ingangsdatum van 1 januari 2026.  
Hierbij gelden o.a. de volgende voorwaarden:
  - De nieuwe regeling voldoet aan wet- en regelgeving, waaronder de 'gerichtheid' van doelgroepen die gebruik kunnen maken van de regeling.
  - De bijdrage van de werkgever zal 2/3 deel van de kosten zijn. De zeevarenden betalen 1/3 deel.
  - De pensioenopbouw die leidt tot een pensioeninkomen hoger dan 70% van het laatst verdiende loon en het gebruteerde 'netto pre-pensioen' zal van het maximaal wettelijke fiscaal vrijgestelde bedrag voor de RVU-uitkering worden afgetrokken.

## BIJLAGE II OORLOGSTOESLAGREGELING

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

- 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.
- 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.
- 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.
- Deze overeenkomst laat onverlet het bepaalde in artikel 7:727 Burgerlijk Wetboek.

## BIJLAGE VI

### Artikel 1 Arbeidstijdenregeling

- 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.
- 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

- Voor werk gevorderd tijdens de normale arbeidsduur per etmaal wordt een toeslag gegeven, indien het wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur of tussen 18.00 uur en 24.00 uur. Deze toeslag bedraagt per uur 60% van de uurverdiensle. Voor de zeevarenden belast met de verzorging van voeding en/of bediening, bedraagt de toeslag op zondagen doorgebracht in buitenlandse havens, 100% van de uurverdiensle.

#### Artikel 3 Overwerk en tarieven

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



- b. **zaterdagen**  
voor elk van de overuren; 150% van de uurverdiens-  
te;
- c. **zondagen**  
voor elk van de overuren; 200% van de uurverdiens-  
te.

#### 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 uurverdiens-  
te. Op zondag geven 24 uren havenwacht recht op een werkdag vrijaf.
2. Gelijke vergoeding wordt betaald voor het doen van andere havenwachten, dan die op toerbeurt, zoals bedoeld in artikel 18, lid 2 van deze CAO, worden waargenomen.

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

#### Artikel 5 Normale arbeidsduur en toeslagen

1. Indien tijdens de normale arbeidsduur op:
  - a. **werkdagen**, vóór 06.00 uur of na 18.00 uur;
  - b. **zaterdagen**;
  - c. **zondagen**;
  - d. **alle dagen** der week van zeevarenden belast met de verzorging van de voeding en/of bedie-  
ning, vóór 06.00 uur of na 18.00 uur, **ander** werk gevorderd dan de in lid 2 genoemde werk-  
zaamheden, wordt een toeslag gegeven.  
Deze toeslag bedraagt per uur:  
in de gevallen genoemd in dit lid onder a. en b.: 60% van de uurverdiens-  
te;  
in het geval genoemd in dit lid onder c.: 100% van de uurverdiens-  
te;  
in het geval genoemd in dit lid onder d.: op werkdagen en zaterdagen 60% en op zondagen  
100% van de uurverdiens-  
te.
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 werkzaamhe-  
den belast.

#### Artikel 6 Overwerk en tarieven

1. Overwerk is werk dat, onverminderd het bepaalde in artikel 12 en 14, verricht wordt:
  - a. nadat de normale arbeidsduur per etmaal is volbracht;
  - b. op een binnenkomend schip op zaterdagen en op zondagen na het ogenblik van behoorlijk  
gemeerd of veilig ten anker liggen.
2. Voor een uur overwerk wordt betaald:
  - a. op **werkdagen**: voor elk van de eerste 2 overuren: 135% van de uurverdiens-  
te;  
voor elk van de volgende overuren: 150% van de uurverdiens-  
te;
  - b. op **zaterdagen**: voor elk van de overuren 150% van de uurverdiens-  
te;
  - c. op **zondagen**: voor elk van de overuren: 200% van de uurverdiens-  
te.

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

#### 2. Fase B

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

#### 3. Fase C

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



- b. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd.
- c. Als de uitzendkracht na beëindiging van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd terugkeert en sprake is van een onderbreking van zes maanden of minder, dan is de uitzendkracht werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst fase C. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.
4. De telling in de fasen gaat door als de uitzendkracht overgaat naar en in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, tenzij de nieuwe uitzendonderneming aan de hand van de inschrijving, sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat dit op initiatief van de uitzendkracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.
5. De uitzendkracht en uitzendonderneming kunnen ten gunste van de uitzendkracht afwijken van de fasensystematiek zoals omschreven in dit artikel.

#### Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2026.

#### 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.

Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.

#### 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, Rolldock Shipping B.V., Stena Line, P&O Ferries, DFDS Seaways, HAL Beheer, John T. Essberger, Tarbit tankers en Chemgas Shipping B.V.

#### 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 2027 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 3 juli 2026

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze,  
De directeur Collectieve arbeidsovereenkomsten,  
P.S. Nanhekhan*