

Vroon Ship Management B.V.

CAO

(01-01-2012 t/m 31-12-2013)

Vroon Ship Management B.V.
Schuttershofweg 1F
P.O. Box 53
4530 AB Terneuzen
The Netherlands
Office phone: +31 115 670000
Office fax: +31 115 670099
Email: crewing@nl.vroonshipmanagement.com

INHOUDSOPGAVE

	Artikel	Pagina
Hoofdstuk A		
<u>DEFINITIES</u>		
- Definities	A.1	4
Hoofdstuk B		
<u>BELONING</u>		
- Indeling in loongroepen	B.1	5
- Gage	B.2	5
- Vaar- verlof schema / gage	B.2.1	5
- Diensttijdverhogingen	B.3	6
- Gage na promotie	B.4	6
- Premie voor mentor	B.5	7
- Dienstdoen in een hogere rang	B.6	7
- Verhoging wegens dienstdoen op tankschepen	B.7	7
- Berekening van de gage	B.8	7
- Overwerk	B.9	8
- Verrekening van de gage	B.10	8
- Toelage wachtend op bestemming	B.11	9
- Vakantietoelage	B.12	9
- Wachtgeld en verlof op eigen verzoek	B.13	9
- Gageverhogingen	B.14	10
Hoofdstuk C		
<u>ARBEID</u>		
- Aanvang arbeidsdag, rusttijden en onderbrekingen	C.1	10
- Normale arbeidsduur	C.2	10
- Rustperiode	C.3	11
- Veiligheid van opvarenden, schip en/of lading	C.4	11
Hoofdstuk D		
<u>VRIJE TIJD</u>		
- Periodiek verlof	D.1	12
- Aanwending van verlof t.b.v. scholing	D.2	13
- Extra verlof ouders	D.3	13
- Verlof ter compensatie van de zaterdag en de zondag	D.4	13
- Verlofverlening	D.5	14
- Gage tijdens verlof	D.6	14
- Opgave verloftegoed	D.7	15
- Kort verzuim	D.8	15
- Nevenfuncties	D.9	15
- Langdurend Zorgverlof	D.10	16
- Ouderschapsverlof	D.11	16

Hoofdstuk E

OPLEIDING

- Opleiding/scholing	E.1	16
- Stagiaires	E.2	16
- Bijscholing en volgen van cursussen	E.3	17

Hoofdstuk F

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- Opbouw van verlof tijdens arbeidsongeschiktheid	F.1	18
- Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	F.2	18
- Ziekmelding	F.3	18
- Recht op Medische zorg	F.4	19

Hoofdstuk G

AANSTELLING EN ONTSLAG

- Aanstelling	G.1	19
- Plaatsing	G.2	19
- Promotie	G.3	20
- Opzegging / Opzegtermijn	G.4	20
- Pensionering	G.5	21
- WIA hiaat verzekering	G.6	22

Hoofdstuk H

ALGEMENE BEPALINGEN

- Voeding	H.1	22
- Verbinding met de wal	H.2	22
- Conduite	H.3	23
- Bagage	H.4	23
- Reisdocumenten	H.5	23
- Monsterboekje en vaarbevoegdheid	H.6	24
- Medische keuring	H.7	24
- Kosten keuringen en leges	H.8	24
- Vaccinaties	H.9	25
- Gebruik medicijnen	H.10	25
- Drugs & Alcohol policy	H.11	25
- Partners en kinderen aan boord	H.12	25

DIVERSE VERGOEDINGEN

- Werkkleding	H.13	26
- Kosten uniform of representatiekleding	H.14	26
- Reiskosten	H.15	26
- Kosten communicatie met huisgenoten	H.16	27
- Bijdrage ziektekostenverzekering	H.17	27
- Repatriëring bij ziekte enz. naaste verwanten	H.18	27
- Repatriëring bij verlies, stillegging of verkoop van het vaartuig	H.19	28
- Veiligheid, gezondheid, hygiëne	H.20	28

BIJLAGEN

Oorlogstoeslagregeling	Bijl. I	30
Gage tabellen	Bijl. II	31
Resultatenlijst nieuwe CAO Vroon Ship Management B.V.	Bijl. III	37

Vroon Ship Management B.V.

CAO VOOR SCHEEPSOFFICIEREN EN POMPLIEDEN

HOOFDSTUK A

DEFINITIES

Artikel A.1

- a. Onder "zeevarenden" wordt in dit reglement verstaan: de in lid b bedoelde scheepsofficieren en de in lid c. bedoelde scheepsgezellen.
- b. Onder "scheepsofficieren", hierna te noemen officieren, wordt in dit reglement verstaan: stuurlieden en scheepswerktuigkundigen.
- c. Onder "scheepsgezellen" wordt in dit reglement verstaan: pomplieden.
- d. Onder "werkgever" wordt in dit reglement verstaan Vroon Ship Management B.V. (acting as agent to owners) gevestigd te Terneuzen, Nederland, KvK no. 22065813.
- e. Onder "maandgage" wordt verstaan: de in artikel B.2 bedoelde gage vermeerderd met de eventuele verhoging wegens het dienstdoen op tankschepen.
- f. Onder "basisgage" wordt verstaan: de gage zonder tankertoeslag en zonder overwerk.
- g. Onder "all-in gage" wordt verstaan de maandgage inclusief overwerk.
- h. Onder "daggage" wordt verstaan: de maandgage x 12
365
- i. Onder "etmaal" wordt verstaan: een periode van middernacht tot de volgende middernacht.
- j. Onder "werk nodig voor een geregelde gang van zaken en de veiligheid aan boord" wordt verstaan:
 - werk nodig om het schip als woon- en verblijfplaats in goede orde te houden, de voedselvoorziening te verzekeren en storingen in de daarvoor aanwezige installaties te verhelpen (niet het uitvoeren van reparaties);
 - testen en controleren van de voorzieningen t.b.v. de veiligheid van opvarenden en/of schip;
 - controle vrije doorgang vluchtroute;
 - het peilen van tanks anders dan voor laden en lossen of bunkeren;
 - het uitbrengen van de normale dagelijkse rapporten.
- k. Onder "zondagen" worden mede begrepen de volgende feestdagen: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, Koninginnedag, en de Kerstdagen.

HOOFDSTUK B

BELONING

Artikel B.1

INDELING IN LOONGROEPEN

De functies van de zeevarenden zijn in de volgende loongroepen ingedeeld:

Loongroep	Functie
1	Pompman
2	3 ^e stuurman / 4 ^e werktuigkundige
3	2 ^e stuurman / 3 ^e werktuigkundige
4	2 ^e werktuigkundige
5	1 ^e stuurman
6	Hoofdwerktuigkundige

Artikel B.2

GAGE

De gage van de in een loongroep ingedeelde zeevarende wordt vastgesteld aan de hand van de gage Tabellen in Bijlage II, rekening houdend met het bepaalde in de artikelen B3 en B4.

Artikel B.2.1

VAAR- VERLOFSHEMA / GAGE

Er zijn voor de zeevarende twee keuzemogelijkheden van gage met bijbehorend verlofschema.

- Keuze voor extra verlof **A**.

In dat geval is de in Bijlage II vastgelegde gage tabel A en tankertoeslag tabel C 1 van toepassing. Het verlof voor deze keuze wordt toegekend op basis van periodiek- en compensatieverlof zoals vermeld in artikelen D.1 Tabel A en D.4.

-Keuze voor gage met conventioneel verlof **B**.

In dat geval is de in Bijlage II vastgelegde gage tabel B en tankertoeslag tabel C 2 van toepassing. Het verlof voor deze keuze wordt toegekend op basis van periodiek- en compensatieverlof zoals vermeld in artikelen D.1 Tabel B en D.4.

Zeevarenden die in dienst treden na 01-01-2010 komen alleen in aanmerking voor vaar-/verlofschema **A** (extra verlof).

Zeevarenden die op dit moment vaar-/verlofschema **A** hebben kunnen vanaf 01-01-2011 niet meer terug naar conventioneel verlof **B**.

Artikel B.3

DIENSTTIJDVERHOGINGEN

- a. Voor elk jaar dat de zeevarende in dezelfde rang of functie onafgebroken in dienst is geweest bij Vroon Ship Management B.V., wordt hem een diensttijdverhoging toegekend tot het maximum genoemd in de gagetabel.
- b. Tijdelijke werkzaamheid in hogere rang of functie geldt niet als onderbreking van de onafgebroken dienst in de aangestelde rang of functie. Tijdelijke werkzaamheid in lagere rang of functie geldt evenmin als onderbreking, met uitzondering van die gevallen waarin deze voortkomt uit een maatregel van disciplinaire aard.
- c. Wanneer de dienst met toestemming van de werkgever wordt onderbroken en geen gage of uitkering wordt genoten (onbetaald verlof), worden de dienstitijden voor en onmiddellijk na de onderbreking geacht aaneen te sluiten.
- d. Eveneens worden de dienstitijden geacht aaneen te sluiten indien een zeevarende wederom een dienstverband aangaat met de rederij binnen 12 maanden nadat zijn voorgaand dienstverband met die rederij is beëindigd.
- e. Voor de toepassing van dit artikel wordt, onverminderd het bepaalde in lid d., de zeevarende die in een bepaalde rang bij de rederij in dienst treedt, zijn opgebouwde dienstverband bij de voorgaande rederij(en) meegenomen. Hetzelfde geldt voor diensttijd behaald door Nederlandse officieren bij buitenlandse rederijen. Op grond van de aldus berekende onafgebroken dienst en afhankelijk van ervaring op tankers, wordt bepaald hoeveel diensttijdverhogingen hem bij de aanvang van zijn dienstverband worden toegekend, evenals op welk tijdstip zijn eerstvolgende diensttijdverhoging zal ingaan.

Artikel B.4

GAGE NA PROMOTIE

Wanneer een zeevarende als gevolg van promotie in een hogere loongroep wordt ingedeeld, vervallen de tot dan toe toegekende diensttijdverhogingen. De zeevarende begint in de nieuwe loongroep met de aanvangsgage.

Indien deze aanvangsgage lager is dan de gage genoten voor promotie, zal de nieuwe gage met zoveel daarbij behorende diensttijdverhogingen worden vermeerderd, zodat de gage na promotie bruto tenminste 10% hoger is dan de gage voor promotie. Na elk jaar diensttijd in de hogere loongroep wordt de volgende diensttijdverhoging van die loongroep toegekend.

Artikel B.5

PREMIE VOOR MENTOR

Indien een officier als mentor is aangewezen en hij de hem toegewezen stagiaires zo goed mogelijk in overeenstemming met de verstrekte richtlijnen heeft begeleid, zal de rederij hem een premie toekennen als compensatie voor de aan deze begeleiding bestede tijd.

De hoogte van de premie is afhankelijk van het aantal dagen waarop de begeleiding heeft plaatsgevonden en bedraagt bruto € 150,00 per maand. De premie is onafhankelijk van het aantal stagenemers dat door een zelfde mentor wordt begeleid.

Artikel B.6

DIENSTDOEN IN EEN HOGERE RANG

- a. Aan de officier die tijdelijk moet dienstdoen in een hogere rang zal de reden waarom hij tijdelijk moet dienstdoen in een hogere rang worden verteld. Dienstdoen in een hogere rang kan plaatsvinden om een tijdelijk tekort in die rang op te lossen.
- b. Indien de werkgever een officier in een hogere rang aanstelt in verband met het voornemen hem te promoveren, dan zal zij hem een tijdelijke aanstelling van 1 jaar aanbieden. Na twee positieve beoordelingen betreffende 2 uitzendperiodes vindt een definitieve aanstelling in de hogere rang plaats.
- c. Aan deze tijdelijke aanstelling kan de werknemer geen rechten ontlenen. Gedurende de tijdelijke aanstelling kan hij weer worden teruggeplaatst in zijn vorige rang met de daarbij behorende gage. De vaste aanstelling in de oude rang blijft behouden.

Artikel B.7

VERHOGING WEGENS DIENSTDOEN OP TANKSCHEPEN

Een zeevarende heeft recht op tankerverhoging als vermeld in Bijlage II, tabel C indien hij:

- a. dienst doet op een tankschip,
- b. verlof geniet dat op een tankschip is opgebouwd.

Artikel B.8

BEREKENING VAN DE GAGE

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

Artikel B.9

OVERWERK

- a. Overwerk is werk dat in opdracht van de kapitein wordt verricht nadat de normale dagelijkse arbeidsduur is volbracht.
- b. Voor arbeid verricht boven de normale arbeidsduur als omschreven in artikel C.2 wordt, gedurende de actieve dienst aan boord een vaste vergoeding betaald als vermeld in Bijlage II, tabel D.
- c. In het vaste overwerk bij actieve dienst aan boord is tevens begrepen, de vergoeding voor het eventueel lopen van stille wachten en stand-by blijven.
- d. Voor de dienst op schepen in aanbouw kunnen in overleg afwijkende regelingen worden getroffen.

Artikel B.10

VERREKENING VAN DE GAGE

- a. De verrekening van de gage en andere geldelijke vergoedingen geschiedt in overeenstemming met de bij de rederij gevolgde vaste gewoonte. De zeevarenden zijn gerechtigd gedurende de reis aan boord voorschotten op te nemen ten bedrage van het netto gagetegoed.
- b. Bij het einde van het dienstverband is de zeevarende gerechtigd tot een geldelijke vergoeding van nog niet genoten verlofdagen.
Over het contant verrekenende compensatieverlof wordt periodiek verlof berekend. Ter bepaling van het aantal dagen periodiek verlof wordt het aantal te verrekenen werkdagen compensatieverlof eerst met behulp van de factor 7/5 in kalenderdagen omgezet. De vergoeding bedraagt: voor elke werkdag niet genoten samengesteld verlof : $\frac{7}{5} \times \frac{12}{365}$ x de maandgage.

Voorts heeft de zeevarende recht op betaling van de hem nog toekomstende vakantietoeslag. Deze wordt proportioneel berekend over de periode dienstverband waarover nog geen vakantietoeslag was verrekend. Deze periode wordt vermeerderd met het aantal kalenderdagen compensatieverlof dat contant werd verrekend. De aldus uit te betalen vakantietoeslag wordt berekend tegen de bij de uitdiensttreding geldende maandgage.

Artikel B.11

TOELAGE WACHTEND OP BESTEMMING

Indien een zeevarende, elders dan in zijn woonplaats, in opdracht van de rederij, moet wachten op zijn plaatsing aan boord van een schip, zijn repatriëring, dan wel anderszins moet wachten, wordt door de rederij hotelaccommodatie met vol pension verstrekt.

Artikel B.12

VAKANTIETOESLAG

- a. De zeevarende heeft op 1 juni, voor het dienstverband in de voorafgaande 12 maanden, aanspraak op een vakantietoeslag. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei van het lopende jaar.
- b. Indien de zeevarende in de loop van het jaar in of uit dienst van de werkgever treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar evenredigheid van de tijd, dat hij gedurende het jaar in dienst van de werkgever is geweest.
- c. De vakantietoeslag bedraagt 8% van de daadwerkelijk genoten maandgage.
- d. Voor zover de vakantietoeslag is begrepen in een loonvervangende uitkering, bestaat geen aanspraak op deze toeslag jegens de rederij over dagen waarop genoemde uitkeringen worden toegekend.

Artikel B.13

WACHTGELD EN VERLOF OP EIGEN VERZOEK

- a. Wanneer de zeevarende ondanks een ontoereikend saldo verlofdagen niet aan boord wordt geplaatst, wegens de werkgever aan te rekenen redenen, wordt aan hem 100% van de basisgage doorbetaald vermeerderd met tankertoeslag indien de werknemer in de voorafgaande 12 maanden tenminste 6 maanden in dienst van de werkgever op tankers heeft gevaren. De betaling in deze periode wordt wachtgeld genoemd.
- b. De werkgever kan, teneinde wachtgeld te voorkomen, de officier voor andere werkzaamheden inzetten, zoals kantoorprojecten, bijwerken aan boord, dan wel cursussen laten volgen.
- c. Wanneer een zeevarende, ondanks een ontoereikend saldo verlofdagen, verzoekt nog niet aan boord te worden geplaatst kan de rederij dit verzoek inwilligen. Dit verzoek dient schriftelijk te gebeuren. Het tekort aan verlof dat hiermee eventueel ontstaat wordt "negatief verlof" genoemd en dient zo snel mogelijk te worden verrekend met in de toekomst op te bouwen verlof.

Artikel B.14

GAGEVERHOGINGEN

Gageverhogingen worden besproken tussen de werkgever en de vakbond Nautilus International gedurende de CAO onderhandelingen.

Voor deze CAO (01-01-2012 t/m 31-12-2013) gelden de volgende verhogingen:

Per 01-01-2012: 1,00%

Per 01-01-2013: 1,25%

HOOFDSTUK C

ARBEID

Het Arbeidstijdenbesluit Vervoer is eveneens van toepassing op dit reglement.

Artikel C.1

AANVANG ARBEIDSDAG, RUSTTIJDEN EN ONDERBREKINGEN

- a. De kapitein, of namens deze de betrokken chef van dienst, regelt de aanvang van de werkdag, de duur van de rusttijden, evenals de onderbrekingen voor het gebruiken van maaltijden. Als onderbreking gelden slechts perioden van tenminste een half uur.
- b. 's Morgens en 's middags worden de zeevarenden in de gelegenheid gesteld gedurende totaal maximaal 15 minuten koffie of thee te gebruiken. (totaal 30 minuten)
- c. Op zaterdagen en op zondagen worden de werkzaamheden zoveel mogelijk beperkt tot wat noodzakelijk is. Hieronder is bijvoorbeeld te verstaan het waarnemen en het overgeven van de wacht en met de geregelde gang van zaken en de veiligheid aan boord.

Artikel C.2

NORMALE ARBEIDSDUUR

- a. De normale arbeidsduur, zaterdagen en zondagen inbegrepen, is 8 uren.
- b. De normale arbeidsduur vangt aan op het tijdstip waarop voor het eerst in het etmaal arbeid wordt verricht en eindigt zodra 8 uren werk is verricht.

Artikel C.3

RUSTPERIODE

- a. Indien een zeevarende na een vermoeiende reis naar een schip in het buitenland onmiddellijk, of vrijwel onmiddellijk, na aankomst aan boord wordt geplaatst, zal de kapitein er naar streven dat de zeevarende voor de tewerkstelling een rustperiode van voldoende duur kan genieten.
- b. Senior officieren worden zodanig afgelost dat een goede hand-over periode mogelijk is conform de daarvoor geldende procedure in het Safety Management System, zoals dit aan boord voorhanden is.

Artikel C.4

VEILIGHEID VAN OPVARENDEN, SCHIP EN/OF LADING

Alle bepalingen betreffende de arbeidsduur en de dienstitijden kan de kapitein buiten toepassing stellen, wanneer de veiligheid van opvarenden, schip en/of lading dit naar zijn oordeel noodzakelijk maakt.

HOOFDSTUK D

VRIJE TIJD

Wijziging vakantiewetgeving per 1 januari 2012

Per 1 januari 2012 is de vervaltermijn van de wettelijke vakantiedagen ingeperkt. Voor zeevarenden bedraagt het wettelijk minimum aantal vakantiedagen per jaar 30 kalenderdagen (art. 414 lid 1 WvK). De door de werkgever extra toegekende vakantiedagen noemen we de bovenwettelijke vakantiedagen. De vervaltermijn voor wettelijke vakantiedagen is 3 jaar.

De werkgever verrekent per 1 januari 2012 eerst de periodiek verlofdagen, waaronder begrepen de wettelijke verlofdagen, daarna wordt het compensatieverlof verrekend.

Artikel D.1

PERIODIEK VERLOF

Tabel A – keuze verlof

Aantal werkdagen per jaar*

bij een onafgebroken dienstverband sinds de indiensttreding bij dezelfde rederij van:	1e stuurman, hoofdwerktuig, 2e werktuig.		overige zeevarenden	
0 tot 5 jaren		69		66
5 tot 10 jaren		70		67
10 tot 15 jaren		71		68
15 tot 20 jaren		72		69
20 tot 25 jaren		73		70
25 en meer jaren		74		71

*) Voor gedeelten van een jaar naar evenredigheid

Tabel B – keuze gage

Aantal werkdagen per jaar*

bij een onafgebroken dienstverband sinds de indiensttreding bij dezelfde rederij van:	1e stuurman, hoofdwerktuig, 2e werktuig.		overige zeevarenden	
0 tot 5 jaren		40		37
5 tot 10 jaren		41		38
10 tot 15 jaren		42		39
15 tot 20 jaren		43		40
20 tot 25 jaren		44		41
25 en meer jaren		45		42

*) Voor gedeelten van een jaar naar evenredigheid

Artikel D.2

AANWENDING VAN VERLOF T.B.V. SCHOLING

De werkgever kan 5 verlofdagen per jaar aanwenden voor scholing. Niet benutte scholingsdagen worden omgezet in gewone verlofdagen. Onder scholing wordt verstaan: voorlichting en cursussen in ruime zin samenhangend met het beroep of functioneren aan boord. "Officer's Meetings" welke door de rederij worden georganiseerd vallen ook onder deze 5 verlofdagen.

Artikel D.3

EXTRA VERLOF OUDEREN

Aan oudere zeevarenden wordt extra verlof toegekend op de volgende basis:

- Op 53-jarige leeftijd: 1 werkdag
- Op 55 jarige leeftijd: 2 werkdagen
- Op 57 jarige leeftijd: 4 werkdagen
- Op 59 jarige leeftijd: 5 werkdagen
- Op 61 jarige leeftijd: 6 werkdagen
- Op 63 jarige leeftijd: 8 werkdagen

Artikel D.4

VERLOF TER COMPENSATIE VAN DE ZATERDAG EN ZONDAG

- a. 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.
- b. Voor elke zaterdag en voor elke zondag waarop de zeevarende in Nederland moet dienstdoen - anders dan het waarnemen van stille wacht - wordt hem per dag een werkdag compensatieverlof toegekend.
- c. Indien een zeevarende op een zaterdag en/of zondag moet reizen tussen zijn woonplaats en het schip waarop hij dienst moet gaan doen, respectievelijk waarop hij dienst heeft gedaan, wordt hem daarvoor een werkdag verlof toegekend. Dit verlof wordt echter niet toegekend indien:
 - 1. reeds uit anderen hoofde voor die dag(en) aanspraak op verlof bestaat;
 - 2. het reizen een gevolg is van het wonen van de zeevarende buiten Nederland.

Artikel D.5

VERLOFVERLENING

- a. Het periodiek- en compensatieverlof vormen samen het samengestelde verlof.
- b.
 - 1. Met inachtneming van het hierna onder 2 van dit lid bepaalde zal het verlof na een dienstperiode van ten hoogste 18 weken ononderbroken worden verleend.
 - 2. Indien de uitzendtermijn langer is dan 19 weken, wordt 1 werkdag compensatieverlof toegekend per week of gedeelte daarvan dat de periode van 19 weken wordt overschreden. Indien de zeevarende op eigen verzoek een reis maakt die langer is dan 19 weken wordt geen extra compensatieverlof toegekend.
 - 3. Het ononderbroken verlof zal tenminste 6 werkdagen bedragen voor elke maand dat de dienstperiode heeft geduurd. Een eventueel restant aan verlof mag niet meer dan 15 werkdagen bedragen. Dit restant moet in aansluiting op het eerstvolgende ononderbroken verlof worden verleend.
 - 4. Onverlet het hierboven onder 3 bepaalde, zal de zeevarende tenminste eenmaal per jaar een ononderbroken verlof van tenminste 30 werkdagen worden verleend.
 - 5. Indien in een geval van dringende aard onderbreking van het ononderbroken verlof of verschuiving van de ingangsdatum van dit verlof onvermijdelijk is zal de rederij de daaruit voortvloeiende, aantoonbare, schade naar redelijkheid en billijkheid vergoeden.
- c. De werkgever stelt, zoveel mogelijk rekening houdend met de verlangens van de zeevarende, het tijdvak van het verlof zo tijdig vast, dat de zeevarende voorbereidingen kan treffen voor het besteden van zijn verlof.
- d. Het begin en het einde van het verlof zullen tenminste 30 kalenderdagen voor de vermoedelijke - en tenminste 10 kalenderdagen voor het definitieve - begin c.q. einddatum aan de zeevarende bekend worden gemaakt. Door bijzondere omstandigheden kan van de hiervoor genoemde tijdstippen worden afgeweken.
- e. Het verlof wordt in Nederland verleend. Op verzoek van de betrokken zeevarende kan de werkgever toestaan dat het verlof elders wordt verleend.
- f. De reistijd naar het schip en terug naar Nederland voor verlof aan het eind van de vaarperiode gelden niet als verlof, maar als werkdag.
- g. Voor alle medische keuringen en vaccinaties benodigd voor de zeevaart wordt samen 1 dag per jaar vrijaf gegeven.

Artikel D.6

GAGE TIJDENS VERLOF

Tijdens het verlof loopt de maandgagage van betrokkene door, met dien verstande dat de tankerverhoging slechts is inbegrepen tijdens het verlof dat werd opgebouwd gedurende het dienstdoen op tankschepen en het tijdens dit verlof opgebouwde verlof.

Als voor de zeevarende een all-in gage van toepassing is, dan loopt tijdens het verlof deze all-in gage door.

Artikel D.7

OPGAVE VERLOFTEGOED

De werkgever verstrekt de zeevarende maandelijks een opgave waarin het tegoed aan verlof wordt vermeld.

Artikel D.8

KORT VERZUIM

- a. Als de zeevarende zich bevindt in zijn thuisland heeft hij boven zijn eventuele aanspraken op verlof in de hierna te noemen gevallen recht op vrijaf met behoud van gage over het daarbij vermelde aantal kalenderdagen:
- 1 dag: de dag van ondertrouw van de zeevarende;
 - 2 dagen: de dag voorafgaande aan en de dag van huwelijk van de zeevarende;
 - 1 dag: de dag van het huwelijk van een kind, broer, zus, zwager, schoonzus of één der ouders of schoonouders van de zeevarende;
 - 2 dagen: bij geboorte: twee dagen zijnde de dag van geboorte en de dag van aangifte van de nieuwgeborene;
 - 2 dagen: bij adoptie: twee dagen zijnde de dag van aankomst in Nederland en de dag van aangifte van het kind;
 - 1 dag: de dag van de begrafenis of crematie bij het overlijden van een broer, zus, één der schoonouders, zwager, schoonzus, grootouders of overgrootouders van de zeevarende of diens echtgeno(o)t(e) of een kleinkind van de zeevarende;
 - 1 tot 5 dagen: vanaf de dag van overlijden van de echtgenote/partner, één der ouders of kind tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 5 dagen;

Artikel D.9

NEVENFUNCTIES

De zeevarende is gehouden de rederij schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten en van uitbreiding in bestaande gehonoreerde nevenfuncties.

Indien de werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van zijn functie kunnen worden beschouwd, dient de rederij binnen een maand na verzending van bedoelde kennisgeving hem schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is.

Artikel D.10

LANGDUREND ZORGVERLOF

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

Artikel D.11

OUDERSCHAPSVERLOF

Het recht om ouderschapsverlof op te nemen is wettelijk vastgesteld. De zeevarende heeft het recht om ouderschapsverlof op te nemen als de arbeidsverhouding minimaal een jaar heeft geduurd. Tot op het moment dat het kind 8 jaar is geworden, heeft de zeevarende recht op 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. Het ouderschapsverlof kan opgenomen worden tijdens het verlof in overleg met de werkgever. Ouderschapsverlof is onbetaald.

HOOFDSTUK E

OPLEIDING

Artikel E.1

OPLEIDING/SCHOLING

De werkgever stelt jaarlijks een opleidingsprogramma op en registreert de georganiseerde cursussen en bijbehorende kosten. Het referentiekader van de opleidingen is de nationale/ internationale wetgeving en het rederijbeleid.

De zeevarenden worden op de hoogte gehouden van het opleidingsprogramma.

Artikel E.2

STAGIAIRES

- a. Ten behoeve van de opleiding van officieren kunnen, boven de normale bemanningssterkte, stagiaires worden gemonsterd om hen de voorgeschreven vaartijd c.q. praktijktijd te laten behalen. Dit zal geen invloed hebben op het aantal te monstereen zeevarenden.
- b. De voorwaarden waaronder stagiaires worden gemonsterd zijn vermeld in een afzonderlijke regeling. (stageovereenkomst)
- c. Personen, die de in lid a. bedoelde vaartijd c.q. praktijktijd hebben behaald, zullen niet als stagiaires worden gemonsterd, behalve indien dit geschiedt met het doel betrokkene te repatriëren.

Artikel E.3

BIJSCHOLING EN VOLGEN VAN CURSUSSEN

De werkgever zal zo goed als mogelijk is bevorderen, dat zeevarenden de kennis die noodzakelijk is voor de uitoefening van hun functie aan boord op een zo hoog mogelijk peil wordt gehouden, dan wel uitbreiden met kennis over nieuwe ontwikkelingen in hun beroep.

Indien het volgen van schriftelijke of mondelinge herhaling- of bijscholingscursussen naar de mening van de rederij gewenst dan wel noodzakelijk is, zal zij dit onder de aandacht van de zeevarenden brengen en deze verplichten of aanmoedigen om zich voor het volgen van een dergelijke cursus op te geven. De werkgever zal bij het plannen van de betreffende cursus zoveel als mogelijk rekening houden met de aanvang- en de einddatum van het verlof van de zeevarende.

Wanneer de werkgever een zeevarende opdraagt om een op het beroep gerichte applicatiecursus, dan wel een door de rederij georganiseerde bedrijf- of scholingscursus, of -bijeenkomst te volgen, wordt de tijd, die hiermede is gemoeid, niet in mindering gebracht op zijn tegoed aan verlof. Een en ander met inachtneming van het gestelde in artikel D.2. De kosten van dergelijke cursussen worden gedragen door de werkgever. Indien een dergelijke cursus of bijeenkomst op een zaterdag en/of op een zondag wordt bijgewoond wordt hiervoor per dag een werkdag verlof toegekend.

Indien het totaal van de cursussen binnen een jaar het bedrag van € 2500,- overschrijdt, kan de zeevarende gevraagd worden een studieovereenkomst te tekenen, waarbij de studiekosten voor een deel teruggevorderd kunnen worden bij het verlaten van de rederij op eigen verzoek.

Verzoeken voor cursussen die op het eigen verzoek van de zeevarende worden gevolgd, maar niet verplicht zijn gesteld door de werkgever, kunnen door de zeevarende worden aangevraagd bij de werkgever. De werkgever stelt voor deze cursussen de vergoeding vast. De zeevarende kan gevraagd worden een studieovereenkomst te tekenen. Deze studieovereenkomst verplicht de zeevarende tot terugbetalen van de studiekosten bij opzeggen van het contract met de werkgever binnen een bepaalde tijd.

HOOFDSTUK F

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel F.1

OPBOUW VAN VERLOF TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Per 1 januari 2012 hebben er belangrijke wijzigingen plaats gevonden in de Nederlandse vakantiewetgeving. Met name is de vakantieopbouw tijdens ziekte uitgebreid.

De arbeidsongeschikte zeevarende bouwt thans gedurende zijn gehele periode van arbeidsongeschiktheid jaarlijks vakantiedagen op tot aan tenminste zijn wettelijk aantal vakantiedagen.

Vakantiedagen opnemen tijdens ziekte:

De (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte zeevarende die op vakantie gaat, neemt in beginsel vakantiedagen op. Als er geen vakantiedagen opgenomen kan worden vanwege medische redenen, kan hierop een uitzondering worden gemaakt.

Artikel F.2

BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

In geval van arbeidsongeschiktheid betaalt de werkgever gedurende het eerste ziektejaar tenminste de voor de zeevarende geldende bruto maandgagge vermeerderd met vakantietoeslag en overwerk. Bij arbeidsongeschiktheid gedurende het tweede ziektejaar betaalt de werkgever 70% van de bruto maandgagge vermeerderd met vakantietoeslag.

De aanspraak op betaling als gevolg van het voorgaande vervalt bij beëindiging van het dienstverband.

Artikel F.3

ZIEKMELDING

De zeevarende die ziek is tijdens zijn verlof dient dit direct te melden aan de afdeling crewing. De afdeling crewing zal de zeevarende ziek melden bij de Arbodienst.

De zeevarende die ziek is kan door de Arbodienst opgeroepen worden voor het spreekuur. Indien daartoe in staat dient de zeevarende gehoor te geven aan deze oproep.

Bij langdurige ziekte zal de Arbodienst na zes weken een probleemanalyse opstellen. Na acht weken ziekmelding dient door de werkgever en de zeevarende een plan van aanpak opgesteld te worden. In dit plan van aanpak wordt het perspectief op de lange termijn geschetst.

De werkgever zal zich inspannen om de zeevarende te laten integreren in zijn eigen werkzaamheden. Indien dit niet mogelijk blijkt, zal worden gezocht naar andere passende arbeid bij de werkgever.

Artikel F.4

RECHT OP MEDISCHE ZORG

Wanneer aan boord hebben zeevarenden recht op kosteloze medische zorg conform de Nederlandse wetgeving.

HOOFDSTUK G

AANSTELLING EN ONTSLAG

Artikel G.1

AANSTELLING

- a. De individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, onder vermelding van de datum waarop het dienstverband begint, evenals van de functie waarin de zeevarende zal dienstdoen. De arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt, één exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst behoudt de werkgever, en één exemplaar ontvangt de zeevarende.
- b. De individuele arbeidsovereenkomst kan worden gesloten voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
- c. Elke arbeidsovereenkomst kan om dringende redenen als bedoeld in het BW artikel 7:678 respectievelijk BW artikel 7:679 door de werkgever, respectievelijk de zeevarende worden beëindigd.

Artikel G.2

PLAATSING

De zeevarende stelt zich op eerste aanwijzing onmiddellijk beschikbaar om te worden gemonsterd op een door de werkgever aan te wijzen schip, dat door de werkgever wordt beheerd. De werkgever is bevoegd de zeevarende over te plaatsen naar een ander schip dan waarop hij werd gemonsterd.

Artikel G.3

PROMOTIE

Bij promotie naar een hogere rang wordt voor de periode van maximaal 1 jaar een zeevarende tijdelijke promotie gegeven in deze hogere rang. Nadat er voor beide partijen een duidelijk beeld is ontstaan m.b.t. het functioneren van de betreffende zeevarende, wordt overgegaan tot definitieve promotie in een hogere rang.

Tijdens deze periode bestaat altijd de mogelijkheid dat de zeevarende weer in de lagere rang wordt teruggezet met de daarbij behorende beloning. Aan deze tijdelijke aanstelling in hogere rang kan de zeevarende geen verdere rechten ontleen.

De vaste aanstelling in de oude rang blijft behouden.

Artikel G.4

OPZEGGING / OPZEGTERMIJN

- a. De opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient schriftelijk te geschieden.
- b.
 1. De opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt voor de werkgever indien de arbeidsovereenkomst op de dag van de opzegging heeft geduurd (art. 672 BW boek 7, titel 10):
 - a. minder dan 5 jaar : 1 maand
 - a. 5 tot 10 jaar : 2 maanden
 - b. 10 tot 15 jaar : 3 maanden
 - c. vanaf 15 jaar : 4 maanden
 2. De door de zeevarende in acht te nemen opzegtermijn bedraagt 1 maand (art. 672 BW boek 7, titel 10).
- c. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat de zeevarende ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, noch gedurende de tijd, dat de zeevarende verhinderd is zijn arbeid te verrichten, omdat hij, anders dan met het oogmerk om de krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem tegen de overheid aangegaan ten aanzien van 's landsverdediging of haar ter bescherming van de openbare orde, tenzij de ongeschiktheid of verhindering tenminste twee jaren heeft geduurd. 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 in Nederland kan zijn teruggekeerd.

- d. Indien de arbeidsovereenkomst door opzegging, met inachtneming van de voorgeschreven termijn in het buitenland eindigt, heeft de zeevarende recht op vrij vervoer naar Nederland. Dit recht vervalt, indien de zeevarende niet binnen een door de kapitein in redelijkheid te bepalen termijn de thuisreis aanvaardt. De zeevarende heeft recht op gage tot en met de dag, waarop hij langs de aangegeven weg in Nederland is teruggekeerd of teruggekeerd had kunnen zijn. De kapitein wijst de kortst mogelijke weg aan.
- e. Indien een arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de zeevarende is aangegaan voor bepaalde tijd kan deze tussentijds (art. 7:667-3), zowel door de werkgever als door de zeevarende met in achtneming van artikel 7:672 BW schriftelijk worden opgezegd.
- f. De opzegtermijn van een arbeidsovereenkomst, vangt aan op de eerste dag van de maand, die volgt op de maand waarin de opzegging plaatsvindt.

Artikel G.5

PENSIONERING

Het dienstverband eindigt zonder nadere opzegging op de pensioeningangsdatum, dan wel bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, dan wel op latere datum bij verandering van wetgeving.

Werkgever en werknemer zullen elk hun deel van de pensioenpremie afdragen tot pensioeningangsdatum, dan wel tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, dan wel tot latere datum bij verandering van wetgeving. Het deel van de pensioenpremie, dat ten laste van de werknemer komt, wordt door de werkgever op het loon van de werknemer ingehouden.

Het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij kent een pre-pensioenregeling. Door dit pre-pensioen, eventueel gecombineerd met de levensloopregeling is het mogelijk om de pensioeningangsdatum te vervroegen. Dit is geheel afhankelijk van de persoonlijke situatie.

De pensioeningangsdatum bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij is door de zeevarende te bepalen. De zeevarende geeft tenminste vier maanden voor de datum van uittreding de ingangsdatum van het pensioen schriftelijk door aan de werkgever. De werkgever zal de pensioenaanvraag verzorgen en begeleiden.

Artikel G.6

WIA – hiaat verzekering

Met ingang van 1 januari 2012 is de WIA-hiaat verzekering ondergebracht in het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij.
Werknemers nemen automatisch deel aan deze regeling.
Voor de mate van arbeidsongeschiktheid wordt de vaststelling van het UWV gehanteerd.

HOOFDSTUK H.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel H.1

VOEDING

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

Artikel H.2

VERBINDING MET DE WAL

- a. Wanneer een schip langer dan 12 uren in de haven of op de rede in het buitenland ten anker ligt, dan zal de kapitein voor kosteloze verbinding met de wal zorgdragen, tenzij bijzondere omstandigheden dat beletten.
- b. De kapitein bepaalt op welke tijdstippen voor verbinding met de wal zorggedragen zal worden.
- c. Indien de verbinding met de wal niet door het schip zelf wordt onderhouden en het tot vervoer aangewezen 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.
- d. Indien de bootverbinding met de wal door het schip zelf wordt onderhouden, zullen de daarbij betrokken bemanningsleden, bij overschrijding van hun normale arbeidsduur, aanspraak op overwerkvergoeding kunnen doen gelden.

Artikel H.3

CONDUITE

Over iedere zeevarende wordt als regel periodiek een schriftelijk conducerapport uitgebracht, welk rapport met hem wordt besproken en voor indiening bij de werkgever, aan de betrokkene ter ondertekening voor "gezien" wordt voorgelegd.

Artikel H.4

BAGAGE

Indien de zeevarende per vliegtuig moet reizen mag hij - naast de door de luchtvaartmaatschappij toegestane vrije handbagage - 40 kg. bagage met zich meevoeren zonder dat hem hiervoor kosten in rekening worden gebracht. Indien meer dan 40 kg. wordt meegenomen zijn de kosten voor eigen rekening.

De 40 kg. kan verdeeld worden over twee koffers. Sommige luchtvaartmaatschappijen hanteren extra tarieven voor extra koffers. Indien er gereisd wordt met meer dan twee koffers zijn de extra kosten voor eigen rekening.

Indien bagage wordt vermist dient dit gemeld te worden bij de balie van de vliegmaatschappij waarbij er een declaratieformulier gemaakt wordt. Vervolgens dienen de lokale agent en de crewing department geïnformeerd te worden.

De werkgever vergoedt verlies, diefstal of beschadiging van persoonlijke bezittingen van de zeevarenden gedurende de reis van en naar het schip tot een maximum bedrag van € 4.500. Bij de bepaling van de vergoeding wordt de gangbare afschrijving toegepast.

Artikel H.5

REISDOCUMENTEN

De zeevarende dient ten allen tijden te beschikken over een geldig paspoort. Dit paspoort moet nog geldig zijn tot zes maanden na vertrek van het schip en moet door de zeevarende zelf geregeld worden.

Benodigde visa zoals, het USA – C1/D (vijf jaar) of het Australische MCV entry visa (3 jaar) , worden in overleg door de crewing department geregeld.

Artikel H.6

MONSTERBOEKJE EN VAARBEVOEDGHEID

De zeevarende dient altijd te beschikken over een geldig monsterboekje (tien jaar) en een vaarbevoegdheidsbewijs (5 jaar) voor de betreffende functie. Op aangeven van de crewing department worden deze vernieuwd. Kosten hiervan zijn voor de werkgever.

Indien naast de vaarbevoegdheid andere certificaten voor de functie vereist zijn worden deze vernieuwd op aangeven van de crewing department. Kosten hiervan zijn voor de werkgever.

De zeevarende dient zich er van te verzekeren dat zijn bevoegdheden altijd geldig zijn.

Artikel H.7

MEDISCHE KEURINGEN

De zeevarende dient ten allen tijden te beschikken over een geldige (tweejaarlijkse) medische keuring. De medische keuring kan zelf geregeld worden bij een door de ILT (Inspectie Leefomgeving en Transport) goedgekeurde keuringsarts. Kosten hiervan zijn voor de werkgever.

Jaarlijks dient de zeevarende zijn bloed te laten controleren door een door de bedrijfsarts aan te wijzen keuringsarts. Deze eis komt voort uit afspraken met charteraars.

Artikel H.8

KOSTEN KEURINGEN EN LEGES

De kosten verbonden aan de medische keuringen voor de zeevaart en eventuele herkeuringen van de gezicht- en gehoororganen komen voor rekening van de werkgever.

De kosten voor de benodigde visa komen voor rekening van de werkgever. De kosten voor aanschaf of vernieuwing van een paspoort zijn voor rekening van de zeevarende.

Artikel H.9

VACCINATIES

De volgende vaccinaties zijn verplicht voor de zeevarende vóór aan boord gaan:

- Yellow Fever	10 jaar
- D.T.P. (Diphtheria, Tetanus, Polio)	10 jaar
- Twinrix (Hepatitis A)	1 ^e vacc 1 jr, 2 ^e vacc. 25jaar
- Twinrix (Hepatitis B)	na 3 vacc.
- Typhus	3 jaar
- Cholera stempel	1 jaar

Het is de eigen verantwoordelijkheid van de zeevarenden om te zorgen dat de vaccinaties geldig zijn.

Artikel H.10

GEBRUIK MEDICIJNEN

De zeevarende die medicijnen gebruikt, dient dit te melden aan de scheepsleiding.

Om problemen bij de douane te voorkomen dient de zeevarende een Engelstalige verklaring over de medicijnen bij zich te dragen.

Artikel H.11

DRUGS & ALCOHOL POLICY

De zeevarende is verplicht om de Drugs & Alcohol Policy van de werkgever te tekenen en hieraan altijd te voldoen.

Artikel H.12

PARTNERS EN KINDEREN AAN BOORD

Voor het laten meevaren van partners en kinderen, familieleden of vrienden aan boord is toestemming van de kapitein en de crewing department nodig.

De zeevarende is verantwoordelijk voor de vereiste reisdocumenten en vaccinaties die benodigd zijn. Crewing department kan daarbij assisteren, bijvoorbeeld voor het verkrijgen van een monsterboekje.

Er dient voor de persoon die meevaart een reisverzekering afgesloten te worden.

Reiskosten zijn voor rekening van de zeevarende, kosten voor voeding worden gedragen door de werkgever.

DIVERSE VERGOEDINGEN

Artikel H.13

WERKKLEDING

- a. De werkgever zal aan iedere zeevarende voldoende, voor de door hem te verrichten werkzaamheden geschikte, werkkleding in bruikleen verstrekken, dan wel deze werkkleding tot algemeen gebruik aan boord in voorraad hebben.
- b. De zeevarende is aansprakelijk voor het juiste gebruik en het in goede staat houden van de werkkleding.
- c. Indien door welke oorzaak dan ook gedurende de reis de verstrekte, of in voorraad zijnde hoeveelheid werkkleding onvoldoende wordt, zal deze hoeveelheid zo spoedig mogelijk door de werkgever of namens deze door de kapitein, worden aangevuld met ter plaatse voorradig zijnde en als werkkleding te gebruiken kleding.

Artikel H.14

KOSTEN UNIFORM

Uniformkleding voor de officieren wordt door de werkgever verstrekt volgens de standaard uniformlijst opgesteld door de werkgever.

Artikel H.15

REISKOSTEN

- a. Onder reiskosten worden verstaan, kosten voor de op de meeste doelmatige en economische wijze van reizen tussen de plaats waar aan de zeevarende opgedragen werkzaamheden door hem worden verricht en zijn woonplaats. De reiskosten worden vergoed op basis van (2e klasse) openbaar vervoer, ongeacht of hiervan gebruik wordt gemaakt. Voor de zeevarende die zijn woonplaats buiten Nederland heeft, geldt de reiskostenvergoeding uitsluitend voor het traject in Nederland.
- b. De zeevarende, die in verband met zijn werkzaamheden reist, heeft recht op vergoeding van reiskosten.
- c. Mocht een schip een zodanige ligplaats hebben dat het niet of slechts met veel vertraging of moeilijkheden mogelijk is van een plaatselijk openbaar vervoermiddel gebruik te maken, dan zal de werkgever indien deze niet zelf voor vervoer heeft gezorgd, de door de zeevarende gemaakte reiskosten naar redelijkheid vergoeden.

Artikel H.16

KOSTEN COMMUNICATIE MET HUISGENOTEN

- a. Zeevarenden kunnen tijdens de reis brieven naar "huisgenoten" op luchtpostpapier en in luchtpostenveloppen tot een gewicht van max. 20 gram per brief ongefrankeerd aan boord voor verzending aanleveren. De werkgever is verantwoordelijk voor de snelste verzending naar geadresseerde en draagt alle portokosten.
- b. Luchtpostbrieven in luchtpostenveloppen (tot een max. gewicht van 20 gram per brief) bestemd voor zeevarenden dienstdoende aan boord van schepen kunnen (voldoende gefrankeerd voor verzending naar het rederijkantoor) door "huisgenoten" naar het rederijkantoor worden verzonden.
De werkgever zorgt, op haar kosten, voor verzending per snelste gelegenheid naar het schip.
- c. Het begrip "huisgenoten" moet ruim worden geïnterpreteerd. Hiertoe dienen bijvoorbeeld ook de ouders van de zeevarende te worden gerekend.
- d. E-mail
De werkgever stelt de zeevarenden en hun familieleden aan boord van schepen, uitgerust met een daarvoor geschikte installatie, gratis e-mailverkeer ter beschikking met een maximum van 500KB per bericht. De zeevarenden hebben per functie een eigen e-mail adres aan boord.

Artikel H.17

BIJDRAGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

De werkgever betaalt de verplichte werkgeversbijdrage in het kader van de Nederlandse Zorgverzekeringswet.

Artikel H.18

REPATRIËRING BIJ ZIEKTE ENZ. NAASTE VERWANTEN

- a. In geval van ernstige ziekte met mogelijk levensgevaar, respectievelijk in geval van overlijden van een familielid, zullen de kosten van een eventuele repatriëring van een zeevarende en de eventuele uitzending van een plaatsvervanger, als volgt worden gedragen:
 1. Voor gehuwden en samenwonenden:
voor vrouw of kind(eren) een tegemoetkoming van de werkgever van 100%;
voor vader en/of moeder een tegemoetkoming van de werkgever van 50%.
 2. Voor ongehuwde jonger dan 25 jaar en bij ouders inwonend:
voor vader en/of moeder een tegemoetkoming van de werkgever van 100%.
 3. Voor overige ongehuwde:
voor vader en/of moeder een tegemoetkoming van de werkgever van 50%.
In alle overige gevallen is het ter beoordeling van de werkgever of in de eventuele repatriëringkosten en de kosten van uitzending van een plaatsvervanger zal worden bijgedragen.

- b. De vraag of er sprake is van mogelijk levensgevaar, is afhankelijk van het overleg tussen de behandelende arts en een door de rederij aan te wijzen arts. De beslissing over een repatriëring wordt door de op dat moment behandelend arts bepaald.
- c. Onder kinderen worden in de zin van dit artikel verstaan: de wettige, gewettigde pleeg- of stiefkinderen, ongehuwd en tot het huisgezin behorend.
- d. Onder kosten van repatriëring worden eveneens gerekend: alle daarmee verbandhoudende kosten, zoals elke vorm van communicatie tussen de rederij en het schip/ de agent, het bagagevervoer enz.
- e. Bestaande gunstiger regelingen dan die welke in dit artikel worden vermeld, blijven gehandhaafd. Eveneens kunnen gunstiger regelingen door de werkgever worden ingevoerd.

Artikel H.19

REPATRIËRING BIJ VERLIES, STILLEGGING OF VERKOOP VAN HET VAARTUIG

De zeevarende heeft recht op repatriëring naar zijn woonplaats op kosten van de Rederij conform de Nederlandse wetgeving, in geval van verlies, stillegging of verkoop van het vaartuig.

Artikel H.20

VEILIGHEID, GEZONDHEID, HYGIËNE

- a. Aan boord kan de grootst mogelijke veiligheid slechts worden bereikt indien met de inzichten van de bedrijfsleiding en de zeevarenden rekening wordt gehouden. Hierbij dient grote prioriteit te worden toegekend aan de kwaliteit en de omgeving van de arbeidsplaats, waarbij onder meer zal worden gedacht aan het voorkomen van bezwarende omstandigheden, de gezondheid, de zwaarte van arbeid, gevaar, lawaai en trillingen.
- b. De werkgever zal, rekening houdende met de wettelijke voorschriften en MLC 2006 – Title 4 (ILO-Conventie nr. 134) ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne aan boord, daartoe strekkende regelingen opstellen en veiligheidsvoorlichting en instructies geven.
- c. Bij het in lid b. genoemde zal in elk geval rekening worden gehouden met:
 - voorschriften ter beveiliging van een ieder die zich aan boord bevindt;
 - de verplichtingen van de zeevarende om elke onveilige situatie (w.o. begrepen het werken met giftige stoffen en gassen) te melden en de wijze waarop deze melding plaatsvindt;
 - hoe moet worden gehandeld bij een onveilige situatie.
- d. Er zal met voortvarendheid naar worden gestreefd dat degene die belast is met de medische verzorging van de zeevarenden aan boord en/of verantwoordelijk is voor de scheepsapotheek, een stageperiode in een medisch instituut heeft volbracht of een door de wettelijke instanties goedgekeurde cursus "medische zorg aan boord", hebben gevolgd.

- e. De werkgever zal - op haar kosten - zorgdragen dat voldoende goedgekeurde beschuttingsmiddelen ter beschikking komen, zoals werkhandschoenen, veiligheidshelmen, veiligheidsgordels, veiligheidsbrillen, veiligheidsmaskers en beschermingsmiddelen tegen geluidsoverlast. Voorts zal de zeevarende tenminste eenmaal per jaar op kosten van de rederij veiligheidsschoenen kunnen aanschaffen tot een maximum van Euro 75.
- f. De werkgever zowel als de zeevarenden zullen de veiligheid aan boord in de ruimste zin van het woord bevorderen, evenals de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De zeevarende zal de voorgeschreven beveiligingen toepassen en de persoonlijke beschuttingsmiddelen gebruiken.

Bijlage I

OORLOGSTOESLAGREGELING

De werkgever volgt ten aanzien van de oorlogstoeslagregeling de beslissingen genomen in het overleg tussen KVNR en Nautilus International.

- a. Zeevarenden die dienstdoen op schepen van de rederij in een gebied waar oorlogshandelingen plaatshebben of daarmee vergelijkbare omstandigheden heersen, hebben per dag recht op een toeslag van 100% van de daggage volgens het dienstreglement.
- b. De geografische begrenzing van het onder 1 bedoeld gebied en het tijdstip waarop het recht op de toeslag ingaat en eindigt wordt vastgesteld door de KVNR en Nautilus International.
- c. 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 een en dezelfde dag nooit meer dan eenmaal mee telt.
- d. Deze overeenkomst laat onverlet het bepaalde in artikel 437 van het Wetboek van Koophandel.

Bijlage II – behorend bij Art. B.2

Tabel A (2012)

LOONGROEP	3/O - 4/E	2/O - 3/E	2/E	C/O	C/E
AANV.GAGE	2,222	2,364	3,590	3,574	3,939
1 JR ANC	2,269	2,425	3,692	3,705	4,073
2 JR ANC	2,324	2,490	3,797	3,829	4,211
3 JR ANC	2,380	2,555	3,898	3,957	4,343
4 JR ANC	2,436	2,627	4,000	4,086	4,479
5 JR ANC	2,498	2,693	4,103	4,214	4,611
6 JR ANC	2,558	2,762	4,206	4,339	4,747
7 JR ANC	2,626	2,835	4,308	4,469	4,881
8 JR ANC	2,688	2,906	4,410	4,596	5,015
9 JR ANC			4,511	4,723	5,151
10 JR ANC			4,615	4,852	5,285
11 JR ANC			4,717	4,980	5,421
12 JR ANC			4,820	5,110	5,558

Voor tabel A, B :

De gages van de 1^e stuurman, hoofdwerktuigkundige en 2^e scheepswerktuigkundige zoals hierboven vermeld zijn all-in gages. Dit betekent dat alle vergoedingen voor overwerk, stand-by blijven, stille wachten en andere extra werkzaamheden, al in de gage zijn verwerkt.

De gages voor alle overige rangen worden gedurende de periode aan boord vermeerderd met een vast overwerk, zoals vermeld in tabel D.

Tabel B (2012)

LOONGROEP	PMN	3/O - 4/E	2/O - 3/E	2/E	C/O	C/E
AANV.GAGE	1,979	2,448	2,605	3,999	3,952	4,210
1 JR ANC	2,006	2,503	2,678	4,113	4,093	4,612
2 JR ANC	2,041	2,561	2,747	4,227	4,231	4,656
3 JR ANC	2,064	2,625	2,820	4,338	4,375	4,809
4 JR ANC	2,097	2,689	2,898	4,452	4,515	4,958
5 JR ANC	2,134	2,755	2,973	4,567	4,657	5,108
6 JR ANC	2,166	2,823	3,052	4,677	4,799	5,252
7 JR ANC	2,206	2,896	3,130	4,793	4,942	5,404
8 JR ANC	2,244	2,966	3,208	4,909	5,086	5,553
9 JR ANC	2,291			4,743	5,233	5,704
10 JR ANC				5,135	5,379	5,852
11 JR ANC				5,249	5,520	6,000
12 JR ANC				5,364	5,664	6,150

Voor tabel A, B :

De gages van de 1^e stuurman, hoofdwerktuigkundige en scheepswerktuigkundige zoals hierboven vermeld zijn all-in gages. Dit betekent dat alle vergoedingen voor overwerk, stand-by blijven, stille wachten en andere extra werkzaamheden, al in de gage zijn verwerkt.

De gages voor alle overige rangen worden gedurende de periode aan boord vermeerderd met een vast overwerk, zoals vermeld in tabel D.

Tabel C

TANKERVERHOGING

Per 1 januari 2012

Keuze verlof

Keuze gage

1

2

1e STUURMAN	700	770
2e STUURMAN	361	393
3e STUURMAN	263	283
HWTk	833	919
2e MACHINIST	560	614
3e MACHINIST	361	393
4e MACHINIST	264	283
POMPMAN	N.v.t.	140

Tabel D

OVERWERKVERGOEDING

Per 1 januari 2012

1e STUURMAN	N.v.t. gage incl.
2e STUURMAN	931
3e STUURMAN	744
HWTk	N.v.t. gage incl.
2e MACHINIST	N.v.t. gage incl.
3e MACHINIST	744
4e MACHINIST	635
POMPMAN	578

Bijlage II – behorend bij Art. B.2

Tabel A (2013)

LOONGROEP	3/O - 4/E	2/O - 3/E	2/E	C/O	C/E
AANV.GAGE	2,250	2,394	3,635	3,619	3,988
1 JR ANC	2,297	2,455	3,738	3,751	4,124
2 JR ANC	2,353	2,521	3,844	3,877	4,264
3 JR ANC	2,410	2,587	3,947	4,006	4,397
4 JR ANC	2,466	2,660	4,050	4,137	4,535
5 JR ANC	2,529	2,727	4,154	4,267	4,669
6 JR ANC	2,590	2,797	4,259	4,393	4,806
7 JR ANC	2,659	2,870	4,362	4,525	4,942
8 JR ANC	2,722	2,942	4,465	4,653	5,078
9 JR ANC			4,567	4,782	5,215
10 JR ANC			4,673	4,913	5,351
11 JR ANC			4,776	5,042	5,489
12 JR ANC			4,880	5,174	5,627

Voor tabel A, B :

De gages van de 1^o stuurman, hoofdwerktuigkundige en 2^o scheepswerktuigkundige zoals hierboven vermeld zijn all-in gages. Dit betekent dat alle vergoedingen voor overwerk, stand-by blijven, stille wachten en andere extra werkzaamheden, al in de gage zijn verwerkt.

De gages voor alle overige rangen worden gedurende de periode aan boord vermeerderd met een vast overwerk, zoals vermeld in tabel D.

Tabel B (2013)

LOONGROEP	PMN	3/O - 4/E	2/O - 3/E	2/E	C/O	C/E
AANV.GAGE	2,004	2,479	2,638	4,049	4,001	4,263
1 JR ANC	2,031	2,534	2,711	4,164	4,144	4,670
2 JR ANC	2,067	2,593	2,781	4,280	4,284	4,714
3 JR ANC	2,090	2,658	2,855	4,392	4,430	4,869
4 JR ANC	2,123	2,723	2,934	4,508	4,571	5,020
5 JR ANC	2,161	2,789	3,010	4,624	4,715	5,172
6 JR ANC	2,193	2,858	3,090	4,735	4,859	5,318
7 JR ANC	2,234	2,932	3,169	4,853	5,004	5,472
8 JR ANC	2,272	3,003	3,248	4,970	5,150	5,622
9 JR ANC	2,320			4,802	5,298	5,775
10 JR ANC				5,199	5,446	5,925
11 JR ANC				5,315	5,589	6,075
12 JR ANC				5,431	5,735	6,227

Voor tabel A, B :

De gages van de 1^e stuurman, hoofdwerktuigkundige en scheepswerktuigkundige zoals hierboven vermeld zijn all-in gages. Dit betekent dat alle vergoedingen voor overwerk, stand-by blijven, stille wachten en andere extra werkzaamheden, al in de gage zijn verwerkt.

De gages voor alle overige rangen worden gedurende de periode aan boord vermeerderd met een vast overwerk, zoals vermeld in tabel D.

Tabel C

TANKERVERHOGING

Per 1 januari 2013

Keuze verlof

Keuze gage

1

2

1e STUURMAN	709	780
2e STUURMAN	366	398
3e STUURMAN	266	287
HWTk	843	930
2e MACHINIST	567	622
3e MACHINIST	366	398
4e MACHINIST	267	287
POMPMAN	N.v.t.	142

Tabel D

OVERWERKVERGOEDING

Per 1 januari 2013

1e STUURMAN	N.v.t. gage incl.
2e STUURMAN	943
3e STUURMAN	753
HWTk	N.v.t. gage incl.
2e MACHINIST	N.v.t. gage incl.
3e MACHINIST	753
4e MACHINIST	643
POMPMAN	585

Bijlage III Resultatenlijst nieuwe CAO Vroon Ship Management B.V.

LIST OF RESULTS OF A CBA BETWEEN VROON SHIP MANAGEMENT AND NAUTILUS INTERNATIONAL

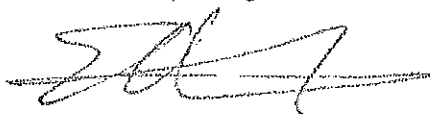
The undersigned Vroon Ship Management B.V. (VSM) and NAUTILUS INTERNATIONAL declare that they have agreed the following results for a CBA which will be applicable as of 1 January 2012.

1. Duration
Two years, starting as of 1 January 2012 till 31 December 2013.
2. Wage increases
The wages and the derivative emoluments will be increased by 1 January 2012 with 1.00% and 1.25 % per 1 January 2013.
3. Gross/net calculation contribution paid by seafarers to the Union
Members of any Union are given the possibility to recover - via their pay slip and by way of Gross/Net calculation - the contribution paid to the Union.
4. Sailing Schedule
At this moment there are enough seafarers in the crewing pool to sail their agreed sailing schedule. However, in circumstances which are not to be foreseen, it happens that a crewmember has to do more sailingdays than according to his contract. Usually this is the case with sickleave of a fellow seafarer or because of family related matters. Based on their loyalty towards the company, they voluntarily agree on the extension of their sailingdays.
5. Care Taking Fund
Further discussions and investigations through 2012 for implementation January 1st 2013, using the "John T. Essberger" model as guide.
6. Employment of Dutch cadets
Vroon Ship Management reconfirms their commitment to the Dutch cadets and Dutch officers, unlike a lot of other companies.

Hereby agreed and signed in Rotterdam.

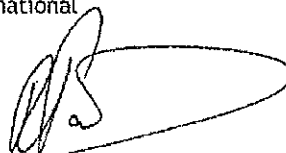
June 2012

Vroon Ship Management B.V.



E. Hofmeester
Managing Director

Nautilus International



R.E. Pauptit
Hoofdbestuurder